Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 9 / 3e trimestre 2012

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

À venir

Accord sur la modernisation du paritarisme

L'enjeu

Système d'information retraite complémentaire

Un nouvel élan



Sommaire

Nº 9 —



10
Zoom sur le nouvel accord de branche relatif à la diversité et l'égalité des chances.

14
L'informatique retraite complémentaire se transforme pour optimiser la performance des régimes.





28 Le Conseil constitutionnel approuve le principe des prélèvements sur les retraites chapeau.

Nº 9 – 3e TRIMESTRE 2012
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Nathalie Reboul (p. 4 à 7, 30-31, 32-33), Jennifer Homère (p. 7), Joris Pinto (p. 8-9), Martine Atrax (p. 10-11), Unédite (p. 12-13, 14-21, 22-23), Claire-Sophie Saint-Amans (p. 24-25), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), Cécile Vokléber (p. 34-35).
Crédits photos : Schutterstock/H. Jacquemin (p. 1) Fotolia (p. 4), Gettyimages (p. 4), GraphicO (p. 5), Stockbyte (p. 5), ThinkStock (p. 6), Fotolia (p. 7) J. Ongkiehong (p. 7), D.R. (p. 7), GraphicO (p. 9), Fotolia (p. 10), Photo12 (p. 10), D.R. (p. 10), ThinkStock (p. 13), Gettyimages (p. 13), GraphicO (p. 16), D.R. (p. 19), GraphicO (p. 21), X. Renauld (p. 22), V. Colin (p. 23), Lorenzo Timon (p. 25), Corbis (p. 26), Corbis (p. 29), Vectorstock (p. 31), X. Renauld (p. 32), J. Ongkiehong (p. 33), Gettyimages (p. 34).
Conception et réalisation : UNEDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : novembre 2012
No ISSN : 2112-4841.



Réorganisation de l'informatique RC

Pour un service irréprochable

D'ici à fi n 2014, l'Agirc et l'Arrco achèvent le déploiement de l'Usine Retraite. Un véritable challenge au moment où de nouveaux chantiers demandent une mobilisation forte des équipes : la mensualisation des allocations de retraite au 1er janvier 2014 nécessite d'aménager sans attendre notre système d'information et les process de gestion ; l'adoption de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les entreprises, en 2016, demande d'ores et déjà des travaux lourds d'adaptation.

À ce premier défi s'en ajoute un second : les rapprochements de groupes. La poursuite de la conduite de ces stratégies qui impliquent le rapprochement des équipes, des systèmes d'information et des cultures, doit se faire sans interruption de l'activité et en toute transparence pour les entreprises, les salariés et les retraités.

Dans une période où l'Agirc et l'Arrco connaissent des difficultés financières, la gestion doit être exemplaire et son coût optimisé. C'est dans cet esprit que les instances ont décidé un plan de réduction des coûts informatiques. Ce plan place la retraite complémentaire dans l'obligation d'atteindre l'objectif de ramener la part informatique à 16 % des charges de gestion d'ici à 2017. Cette réduction des coûts ne doit en aucun cas s'accompagner d'une baisse de performance. Bien au contraire. Nos régimes sont plus que jamais tenus à l'excellence de service.

Nous sommes confi ants dans la capacité de l'ensemble retraite complémentaire à relever ces défis.

> “ Nous sommes confiants dans la capacité de l'ensemble retraite complémentaire à relever ces défis.”

La nouvelle organisation de l'informatique retraite complémentaire permettra d'y parvenir.

Ces évolutions vont dans le sens de la mutualisation souhaitée par les partenaires sociaux pour optimiser les coûts et promouvoir le produit retraite complémentaire. À l'heure où les partenaires sociaux viennent de décider l'ouverture d'un cycle de négociations pour trouver des solutions et retrouver une situation financière positive, chacun doit se mobiliser afin que la retraite complémentaire réponde aux profondes évolutions d'un environnement dans lequel l'exigence d'un service irréprochable ne fera que croître.

Nous vous invitons à lire le dossier qui figure dans les pages intérieures de votre publication, pour vous permettre de prendre connaissance de toutes les évolutions majeures et structurantes de l'informatique retraite complémentaire. ●

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco



Philippe VivienPhilippe Pihet



Vers une réforme de la protection sociale



Le 26 septembre dernier, le Premier ministre a nommé Mireille Elbaum, économiste, spécialiste du financement de la protection sociale, présidente du Haut Conseil de financement de la protection sociale, qui comporte 49 autres membres. Le Haut Conseil a dressé en octobre un état des lieux du système de financement de la protection sociale – système qui englobe notamment la Sécurité sociale, les mutuelles et l'aide sociale. Fin octobre, le Haut Conseil a été saisi des orientations retenues par le gouvernement.
Sur cette base, l'instance a « environ trois mois » pour identifier différents scénarios permettant un financement « pesant moins sur le travail » et pour mesurer l'impact de chacun des scénarios sur le pouvoir d'achat des Français. Il appartiendra ensuite au gouvernement de prendre ses décisions de réforme sur la base de ces travaux. ●

Marché du travail

Le salariat est largement **majoritaire en France**

En 2011, en moyenne, 28,4 millions de personnes de 15 ans ou plus vivant en France métropolitaine sont actives : 25,8 millions ont un emploi et 2,6 millions sont au chômage au sens du BIT (personne en âge de travailler qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour travailler dans les deux semaines et a entrepris des démarches effectives de recherche d'emploi).
Les emplois salariés constituent 88,4 % des emplois en France. Une personne sur deux ayant un emploi est un ouvrier ou un employé, et près de deux sur cinq occupent une profession intermédiaire ou sont cadres. Sur les 12,2 millions de femmes ayant un emploi, 76,4 % sont employées.

EN SAVOIR +
→ Une photographie du marché du travail en 2011, Joëlle Vidalenc, Loup Wolff Insee (*Insee Première* n° 1415), septembre 2012.



+ de 800 000 demandes de RIS électronique ont été enregistrées depuis janvier 2012, dont 300 000 sur les portails des groupes de protection sociale.

En 2012 toutes les générations de plus de 45 ans auront reçu une information globale systématique sur leurs droits à retraite.

— En bref



Adapter la société française **au vieillissement démographique**

Luc Broussy, conseiller général du Val-d'Oise, s'est vu confier en septembre une mission interministérielle, en vue de préparer une loi sur l'adaptation de la société française au vieillissement de sa population. Trois axes de travail sont définis :

- habitat, urbanisme et mobilité ;
- croissance économique et emplois ;
- éducation, communication, culture et lien intergénérationnel.

Il remettra ses travaux au gouvernement avant la fin de l'année 2012.
La mission de Luc Broussy s'articulera avec le Comité avancée en âge, mis en place le 8 octobre 2012 par Michèle Delaunay, ministre déléguée auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des personnes âgées et de l'autonomie. Ce comité est présidé par le Dr Jean-Pierre Aquino, notamment chargé de formuler des propositions pour nourrir le volet anticipation de la future loi Autonomie des personnes âgées. ●

Agenda

Colloque du Cor

Le colloque annuel du Conseil d'orientation des retraites (Cor), initialement programmé le 6 décembre 2012, est reporté au mardi 26 février 2013 (matin). Le lieu de la réunion et la thématique du colloque ne sont pas connus à ce jour et vous seront communiqués ultérieurement.

Handicap

Journée nationale du CCAH

« Parcours de soins, parcours de vie de la personne handicapée : quelle coopération entre secteurs sanitaire et médico-social ? », tel était le thème du colloque du CCAH qui s'est tenu à l'Unesco, le 29 novembre 2012.
La journée était rythmée par des retours d'expériences, des témoignages, la confrontation entre professionnels des secteurs sanitaire et médicosocial, acteurs politiques, associatifs et professionnels de terrain.
Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco, était l'un des intervenants de la table ronde intitulée « En temps de crise, quelles réponses en termes de coopération ? » ●

EN SAVOIR +
→ http://www.ccah.fr



1 million de demandes de Relevés actualisés de points (Rap) de retraite complémentaire ont été enregistrées sur les trois premiers trimestres 2012.

78 % de la dotation sociale Arrco 2011 sont consacrés aux dépenses d'action sociale prioritaires communes définies sur la période 2009-2013. 60 % de la dotation sociale Agirc 2011 sont consacrés à ces mêmes dépenses.

Action sociale —

Accompagner les déficiences visuelles et auditives en établissement

Publié en juillet 2012 par l'Agirc et l'Arrco, un guide des bonnes pratiques permet d'adapter les établissements médicosociaux aux déficiences sensorielles des personnes âgées.



Repères

→ **Près de 8 000 personnes résident dans les établissements médicosociaux et sanitaires Agirc-Arrco** et 3 800 collaborateurs y travaillent quotidiennement. À ce jour, 500 000 euros d'engagements ont déjà été mobilisés pour l'adaptation de 17 établissements. 900 professionnels ont été sensibilisés et formés : des mises en situation concrètes permettent d'appréhender, par les sens, la réalité quotidiennement vécue par les personnes malvoyantes et/ou malentendantes et de s'y adapter de manière plus fine et efficace.

Intitulée *Déficiences sensorielles : guide pour l'adaptation des établissements médico-sociaux et sanitaires*, cette publication, destinée à des professionnels, a été réalisée en partenariat avec la Mutualité française Anjou-Mayenne, dont le pôle Déficience sensorielle(1) est reconnu pour son expertise et son approche novatrice.

Les déficiences sensorielles, qu'elles soient visuelles ou auditives, sont un facteur d'isolement, y compris en établissement. Elles peuvent provoquer des chutes, être à l'origine d'une humeur dépressive, voire accélérer l'entrée dans la dépendance des personnes âgées. *« C'est pour ces raisons qu'en 2008, nous avons lancé un audit portant sur 55 de nos 65 établissements(2) pour personnes âgées,* explique Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco. *Nous souhaitions évaluer les changements à apporter aux établissements pour améliorer la qualité de vie de nos résidents, conformément au plan médicosocial et sanitaire défini par les instances. »*

Fruit d'un travail mené sur plus de deux ans, ce guide pratique est aujourd'hui à la disposition des gestionnaires, concepteurs et aménageurs d'établissements pour personnes âgées. Il préconise un ensemble de solutions, parfois très simples à mettre en œuvre. Par exemple, l'installation de mains courantes sombres sur des murs clairs, le bon positionnement de panneaux signalétiques et le choix d'une police d'écriture permettant à une personne malvoyante de lire l'information, la mise en place de boucles magnétiques(3) dans les pièces communes et à l'accueil, etc. Le guide est exhaustif : l'aménagement des espaces de vie privatifs et collectifs et l'aménagement des espaces extérieurs y sont passés au crible. ●



EN SAVOIR +
→ http://www.agircarrco-actionsociale.fr, cartouche Se documenter, rubrique Accompagner la perte d'autonomie, Publications Agirc-Arrco/guide.

(1) http://www.mfam.fr/le-pole-deficience-sensorielle.
(2) Logements-foyers, Ehpad, cliniques gériatriques… Sur les 65 établissements, 10 n'ont pas été audités, car ils étaient appelés à bénéficier d'une réhabilitation/reconstruction à court terme. Ils ont pu alors bénéficier de préconisations sur plans.
(3) Grâce à ce système, le son provenant d'un poste de télévision ou d'un équipement de sonorisation est transmis à l'appareil auditif d'une personne malentendante qui peut ainsi l'entendre sans être gênée par d'éventuels bruits ambiants.

—Usine Retraite

La Jirc 2012 sous le signe de l'excellence

Le 13 septembre dernier s'est tenue la 8e édition de la Journée de l'informatique retraite complémentaire (Jirc), à la Maison de la mutualité, à Paris.

Six cent trente collaborateurs issus des groupes de protection sociale et de leurs plates-formes informatiques étaient réunis (informaticiens, métiers et supports). Depuis 2005, cet événement est l'occasion de fédérer, informer et remercier les équipes qui œuvrent à la transformation de l'informatique Retraite complémentaire.

Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco, a ouvert la 8e Jirc sur le thème : « *Un nouvel élan pour l'informatique retraite complémentaire* » ; relever ce défi que représente la transformation du système d'information retraite complémentaire (SI-RC) nécessite que tous les acteurs soient animés par un même désir d'excellence, thème fort de cette journée. Structuré en cinq grandes thématiques (la transformation du SI-RC, la professionnalisation de la production, la réduction des coûts, les réponses aux attentes métier et l'accompagnement de la transformation), cet événement a été l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée et de présenter les perspectives à venir. Toutes les présentations ont été rythmées par des interventions des opérationnels, en salle ou sur scène, et ponctuées de films tournés sur le terrain : un format apprécié par les participants.

Le point d'orgue de cette 8e édition a certainement été l'interview de Claude Onesta – entraîneur de l'équipe de France de hand-ball, championne olympique – par Daniel Lefebvre, directeur des systèmes d'information retraite complémentaire. Un échange de quarante-cinq minutes autour de la performance durable, de la mobilisation des équipes, de la gestion des tensions, de la fierté d'appartenance et de l'autorité des dirigeants, qui a trouvé beaucoup d'échos auprès des participants. ●





Le GIE Agirc-Arrco a 10 ans

Le 1er juillet 2002, l'ensemble des services des fédérations Agirc et Arrco, des commissions paritaires et des services affectés à la gestion de l'AGFF étaient regroupés au sein du GIE Agirc-Arrco. Objectif poursuivi : simplifier la gestion et améliorer la qualité du service aux entreprises, aux salariés et aux retraités. Dix ans se sont écoulés depuis.

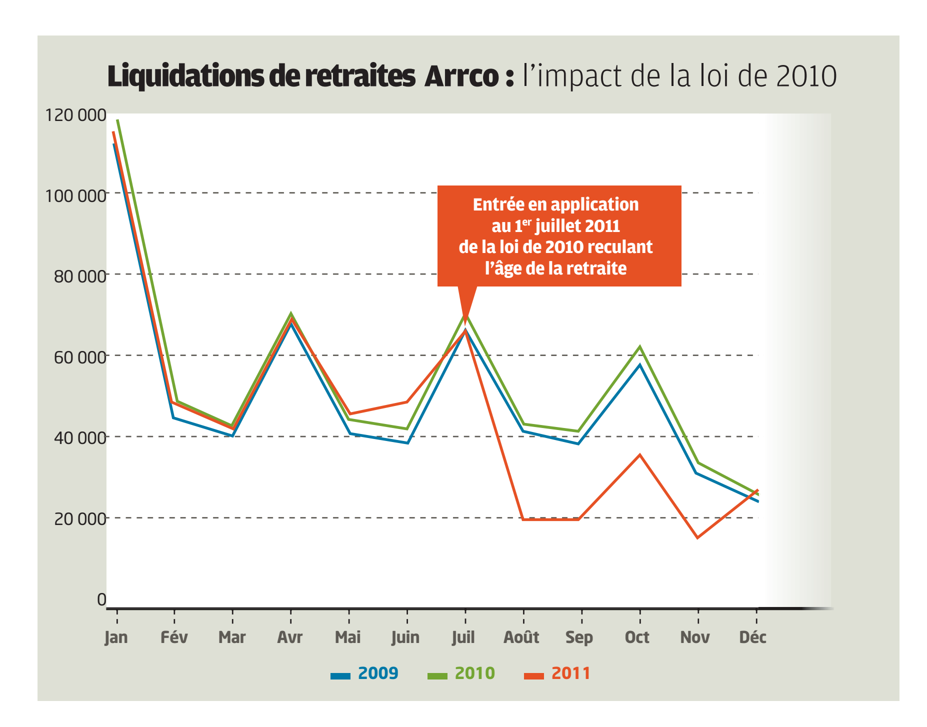
Tout récemment, le GIE Agirc-Arrco s'est réorganisé, avec notamment la création de la direction du Produit retraite, l'évolution de la direction de la réglementation qui devient la direction des Affaires juridiques et réglementaires, le transfert de certaines activités de la DSI-RC vers le GIE Alcara et GieProd, et l'accueil au sein du GIE de 17 collaborateurs du GICR (site d'Aix-en-Provence). Depuis le 1er juin 2012, le GIE Agirc-Arrco compte trois sites : Aix-en-Provence, Gradignan et Paris.

Liquidations de retraite Arrco —

Les réformes des retraites de 2003 et de 2010 ont-elles eu des répercussions sur les comportements de départ à la retraite, et notamment sur la saisonnalité annuelle des liquidations ? Éléments de réponse.

La saisonnalité annuelle des départs à la retraite

Afin d'optimiser le nombre de trimestres validés, et donc le montant de la pension, les assurés liquident majoritairement leur retraite en début de trimestre (janvier, avril, juillet et octobre). À la Cnav, la validation des trimestres pris en compte lors de la dernière année d'assurance fait en effet référence aux dates de début et de fin de trimestre de l'année civile. Les liquidations de retraite de base et de retraite complémentaire étant très majoritairement simultanées, cela explique la saisonnalité très nette des liquidations Arrco.



QUEL IMPACT DE LA RÉFORME DE 2003 ?

La réforme des retraites de 2003 a modifié progressivement le nombre de trimestres à valider pour obtenir sa retraite au taux plein sans attendre l'âge du taux plein automatique (entre 65 ans et 67 ans, selon les générations). Depuis cette réforme, l'augmentation de la durée d'assurance requise suit le principe dit du « deux tiers – un tiers » : les gains futurs d'espérance de vie à 60 ans d'une génération sont partagés entre durée d'activité (deux tiers) et durée de retraite (un tiers). La génération 1949 (prise de retraite possible à partir de 2009) doit valider 161 trimestres alors que la génération 1950 (prise de retraite possible à partir de 2010) doit en valider 162.

Le rythme ainsi fixé semble être assez lent pour ne perturber ni la saisonnalité, ni les volumes de liquidations de retraite. Le nombre de liquidations a d'ailleurs augmenté entre 2009 et 2010.

ET DE CELLE DE 2010 ?

Le recul de l'âge légal de départ à la retraite, décidé en 2010, a eu pour conséquence – et cela était attendu – une baisse considérable du nombre de liquidants au second semestre 2011. Entre 2010 et 2011, le nombre de liquidations annuelles est ainsi passé de 641 000 à seulement 549 000, soit une diminution de 14 % *(voir encadré)*. Le décrochage lié au calendrier progressif du report de l'âge légal est très net *(voir courbe)*. Le nouveau dispositif perturbe effectivement la saisonnalité des départs à la retraite et explique la baisse soudaine du nombre de liquidations de droits directs Arrco durant les cinq derniers mois de l'année 2011.

Au cours des prochaines années, le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite devrait engendrer mécaniquement de nouvelles périodes creuses de liquidations : entre juin et octobre 2012, entre novembre 2013 et mars 2014, entre avril et août 2015, puis entre septembre 2016 et janvier 2017.

évolue



DES STRATÉGIES DIVERSES POUR CHOISIR L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

Deux facteurs principaux agissent sur les flux de liquidation : la recherche par le salarié d'un « âge cible » de retraite, quel que soit le montant de l'allocation, ou d'un « montant cible », impliquant un éventuel décalage de sa prise de retraite *(voir tableau)*. Actuellement, plus de 90 % des salariés liquident leur pension sans abattement, ce qui peut laisser penser qu'ils privilégient le taux plein.

• Départ après l'âge légal

Un assuré sur deux part après l'âge légal, optimisant ainsi le montant de sa retraite (points supplémentaires de retraite complémentaire, baisse ou annulation de la décote, surcote du régime de base).

• Départ à l'âge légal

En 2009 et 2010, respectivement 43,6 % et 45,1 % des assurés ont liquidé leur pension de retraite Arrco dès l'âge de départ légal de la retraite de base. Ces proportions sont constantes chaque mois de l'année, et ce jusqu'en juillet 2011.

En revanche, en raison du recul de l'âge légal institué par la réforme des retraites de 2010, aucun assuré n'a pu atteindre l'âge légal entre août et novembre 2011. De ce fait, en 2011, le nombre des liquidations Arrco effectuées dès l'âge de départ légal de la retraite de base a chuté à 35,5 %.

Départs en retraite : un choix entre l'âge et le montant de l'allocation

POURCENTAGE DES LIQUIDATIONS ARRCO DEMANDÉES

	Avant l'âge légal		À l'âge légal		Après l'âge légal mais avant taux plein		À l'âge du taux plein	Après l'âge du taux plein
2009	5,1 %		43,6 %		29,1 %		12,1 %	10,1 %
	6,1 % Avec abattement	93,9 % Sans abattement	7,5 % Avec abattement	92,5 % Sans abattement	11,9 % Avec abattement	88,1 % Sans abattement	100 % Sans abattement	100 % Sans abattement
2010	7,2 %		45,1 %		28,6 %		11,4 %	7,7 %
	2,5 % Avec abattement	97,5 % Sans abattement	7,6 % Avec abattement	92,4 % Sans abattement	10,9 % Avec abattement	89,1 % Sans abattement	100 % Sans abattement	100 % Sans abattement
2011	7,5 %		35,5 %		31,3 %		16,0 %	9,7 %
	2,1 % Avec abattement	97,9 % Sans abattement	8,1 % Avec abattement	91,9 % Sans abattement	11,4 % Avec abattement	88,6 % Sans abattement	100 % Sans abattement	100 % Sans abattement

Méthodologie

Les données retenues

L'ensemble des données présentées dans cet article est issu des données brutes de la base allocataires de l'Agirc et de l'Arrco (quasi exhaustive). Le nombre de liquidants annuels commenté ici comprend les versements uniques et les personnes décédées au cours de l'année. Les chiffres officiels diffusés ne comprennent pas ces deux catégories. Hors versements uniques et personnes décédées dans l'année, le nombre de liquidations a chuté de 15 % entre 2010 et 2011.

• Départ avant l'âge légal

De 2009 à 2011, 6,6 % des personnes liquidant une pension de droit direct à l'Arrco sont parties avant l'âge légal de départ de la retraite de base. La très grande majorité d'entre eux (96,7 %) a bénéficié d'une retraite anticipée sans abattement (« carrière longue » ou handicap), les autres ont demandé leur pension Arrco sans la pension Cnav, en contrepartie de l'application d'un coefficient d'abattement : tout assuré Arrco peut en effet liquider sa pension dès l'âge de 55 ans (progressivement porté à 57 ans).

Les liquidations Arrco demandées au titre des « carrières longues » (de l'ordre de 30 000 à 40 000, selon les années) restent peu nombreuses et les mesures dérogatoires introduites par la réforme de 2010 semblent, pour le moment, n'avoir qu'un impact très limité. Avec la mesure Hollande, qui facilite l'accès au dispositif « carrière longue », ce nombre devrait probablement augmenter, modifiant à nouveau les flux de liquidations au cours des prochaines années. ●

Accord de branche 2012-2014 —

Un nouvel accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance a été signé le 22 mars 2012, pour la période 2012-2014. Olivier Kossowski, coordinateur diversité de la branche, en décrit les principaux points clés.

Renforcer la diversité





En quoi promouvoir la diversité constitue-t-il un enjeu pour la branche ?

O. K. : Les groupes de protection sociale, de par les valeurs qui les animent et la nature de leurs activités, ont une responsabilité sociale. La mise en œuvre de l'accord diversité conclu dans la branche s'inscrit naturellement dans la continuité de leur action. Cette démarche commune participe à modifier le regard de chacun – salariés et dirigeants – sur la société et à faire évoluer les comportements. La promotion de la diversité et de l'égalité des chances conduit les groupes à échanger sur leurs diverses pratiques, à mettre en place des actions communes et à les valoriser. Ce qui favorise la créativité, le dynamisme et la performance.

Le rôle du coordinateur évolue-t-il avec le nouvel accord ?

O. K. : Avec l'accord 2012-2014, le coordinateur devient « coordinateur diversité-égalité professionnelle ». Rattaché à l'Association d'employeurs, mon rôle est de coordonner l'ensemble des actions de promotion de la diversité et de l'égalité des chances, menées dans les entreprises de la branche.

Quelles sont les thématiques clés de ce nouvel accord ?

O. K. : Il y a trois thématiques [1] (outre celle des seniors), qui sont aussi celles du précédent accord, et sur lesquelles nous souhaitons continuer à évoluer : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le handicap, et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de nouvelles mesures sont-elles prévues ?

O. K. : Le personnel féminin représente 72 % des effectifs de la branche. La proportion de femmes cadres a augmenté : elle est de plus de 49 % en 2011 (contre 40 % en 1996 et 44 % en 2000) mais le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur doit encore progresser. C'est pourquoi l'une des nouvelles dispositions consiste à favoriser l'accès des femmes aux emplois à responsabilité. La part des femmes relevant des classes 7 et 8, qui était de 37,5 % en 2010,

1 195

personnes handicapées travaillent dans la branche en 2011 (27 % de plus qu'en 2010) ; plus d'un tiers ont plus de 55 ans et partiront à la retraite dans quelques années. 53 % ont plus de 50 ans.

devra passer à 40 % en 2014. L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement de leur carrière. Dès lors, les entreprises doivent permettre aux femmes de maintenir ou enrichir leurs compétences, de manière à ce qu'elles puissent accéder à un plus grand nombre de fonctions, y compris d'encadrement.
Toujours en ce qui concerne la formation : les salariés de retour après une longue période d'absence pourront bénéficier d'actions de remise à niveau.

S'agissant de la rémunération, les parties signataires de l'accord rappellent leur attachement au respect de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail et un parcours professionnel équivalents. La nouveauté est que la branche procédera à un recensement des méthodes d'identification des écarts de salaires dans les entreprises.

Et concernant l'emploi des personnes en situation de handicap ?

O. K. : Les mesures conventionnelles du précédent accord sont prorogées : indemnité conventionnelle de départ à la retraite, priorité d'accès à la professionnalisation et dispositions spécifiques pour les parents recevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé [2]…

Une nouveauté concerne la réduction du temps de travail pour le travailleur handicapé, à hauteur de cinq heures hebdomadaires, réparties ou cumulées sur la semaine tout en conciliant les nécessités du service et les intérêts du salarié. Pour les parents d'enfants handicapés, remplissant les conditions administratives requises, des autorisations de s'absenter dans la limite de cinq jours par an ont été adoptées.

La branche a la volonté de voir progresser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les actions de sensibilisation et d'information sont poursuivies. À ce titre, les entreprises encouragent la reconnaissance des travailleurs handicapés. Par ailleurs, le nombre d'unités bénéficiaires[3] embauches, recours à la sous-traitance et aux établissements de service d'aide par le travail (Esat), emploi de stagiaires… – dans la branche devra progresser de 100 unités par rapport à la situation constatée fin 2010.

Enfin, les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail des personnes en situation de handicap : des financements peuvent d'ailleurs être accordés par l'Agefiph[4].

Quelle sont les dispositions prévues pour une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ?

O. K. : Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place des mesures permettant aux salariés à temps partiel d'acquérir des droits à la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.
Les salariées enceintes pourront bénéficier d'un entretien avec leur hiérarchie, dès la communication du certificat de grossesse ou à leur retour de congé maternité, en vue de faciliter leur activité ou leur reprise d'activité.

Les entreprises sont incitées à signer la charte de la parentalité en entreprise, promue par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse). Celle-ci a pour objectifs de faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, de créer un environnement favorable aux salariés parents et de faire respecter le principe de non-discrimination de ces personnes.

Par ailleurs, pour les familles monoparentales, les entreprises sont invitées à examiner la possibilité de prise en charge de tout ou partie des frais de garde lors d'une formation ou d'une mission à l'initiative de l'employeur. ●

Certification

Le label Diversité

→ **C'est le témoignage de l'engagement des entreprises** en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité, dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Audiens a obtenu ce label cette année.

En savoir +

→ Lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire n° 8*, p. 14 à 21 (dossier).
→ Consulter le site http://associationdemployeurs.rcp-pro.fr/, rubrique Accords professionnels.

(1) Sur le volet de la gestion de la diversité des âges, signalons que l'accord collectif sur les seniors du 23 septembre 2009 est en cours de renégociation. Un nouvel accord devrait être proposé pour trois ans.
(2) Lire l'article 5 de l'accord.
(3) Équivalent à temps plein du nombre de travailleurs handicapés employés selon un coefficient spécifique à la taille de l'entreprise.
(4) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Modernisation du paritarisme —

Les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme. Pour s'y conformer, les fédérations, les institutions de retraite complémentaire et les groupes de protection sociale doivent adapter leurs statuts.

Pour un paritarisme exemplaire

Les modes de gouvernance des organismes paritaires de gestion, de même que leurs moyens de contrôle, sont hétérogènes. L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement (ANI), conclu le 17 février 2012, a pour but de fixer un certain nombre de règles communes en donnant au paritarisme de gestion une plus grande visibilité et lisibilité. Cet accord traduit la volonté des partenaires sociaux signataires(1) de définir des règles de gouvernance et de gestion homogènes, rigoureuses et transparentes.

UN ACCORD À GÉOMÉTRIE VARIABLE

L'accord du 17 février 2012 distingue deux formes de paritarisme de gestion (l'une issue des accords, l'autre issue d'une délégation de l'État) et trois modes d'intervention des partenaires sociaux : gestion par les seuls partenaires sociaux, gestion tripartite avec l'État, gestion partagée avec d'autres acteurs.

L'ANI concerne avec une intensité particulièrement forte les organismes paritaires au sens strict, c'est-à-dire ceux dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome. Concrètement, l'accord du 17 février 2012 devient obligatoire pour les organismes nationaux interprofessionnels mettant en œuvre des accords paritaires (Agirc, Arrco, groupes paritaires de protection sociale, institutions de prévoyance, Unédic, Apec…).

Les normes établies par l'ANI visent plusieurs dimensions de la gouvernance : composition et fonctionnement des conseils d'administration paritaires, mais aussi compétence des administrateurs et évaluation du service rendu par les organismes paritaires à leurs clients.

L'IMPACT POUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'ANI est un accord-cadre qui, sans prévoir de date d'effet, suppose une transposition des dispositions dans les statuts de chacun des organismes paritaires concernés.

Pour le secteur de la retraite complémentaire, l'application de certaines règles fixées par l'accord modifierait les statuts actuels des fédérations et des institutions de retraite (par exemple, les dispositions sur la durée du mandat des administrateurs, les suppléants, le nombre de mandats…). Il est noté qu'une disposition de l'ANI conduirait à prévoir une évolution des statuts des institutions de retraite Agirc tout spécialement, en privilégiant le mode de désignation des administrateurs plutôt que le mode électif. D'autres dispositions viennent compléter les textes en vigueur. Un important travail d'adaptation de ces statuts est donc en cours. La réunion paritaire, qui s'est tenue le 22 juin dernier, dans le cadre de l'article 10 de l'accord du 18 mars 2011, a été l'occasion de comparer les règles de gouvernance des régimes Agirc et Arrco et de confronter leurs principes de fonctionnement aux règles fixées par l'ANI.

À l'issue de cette rencontre, les partenaires sociaux ont décidé de renvoyer l'examen concret de la transposition de l'ANI au comité de pilotage Agirc-Arrco du 8 novembre 2012. Objectif : présenter les statuts finalisés des fédérations et des institutions, en fin de premier trimestre 2013, aux fins d'agrément ministériel et de déploiement dans les institutions par assemblées générales extraordinaires.

Par ailleurs, l'ANI s'applique à différents niveaux dans les groupes paritaires de protection sociale, qu'il s'agisse des associations sommitales, des institutions de retraite complémentaire, des institutions de prévoyance, des structures de moyens. Il est noté que l'accord du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes avait prévu l'hypothèse d'un tel réexamen(2).

Les enjeux de l'ANI ont ainsi été présentés lors de la réunion de l'instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP du 24 mai dernier par les services du GIE Agirc-Arrco et du Ctip(3). La réunion du 25 septembre a ensuite permis d'examiner plus précisément les dispositions de l'accord ayant un impact sur les statuts de référence des associations sommitales et le fonctionnement des groupes : l'instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP statuera, le 29 novembre 2012, pour une mise en œuvre de nouveaux statuts de référence dans les groupes, à partir du premier trimestre 2013. ●

(1) Medef, CGPME, UPA, CFDT, CFTC et CGT-FO.
(2) L'article 18 de l'accord du 8 juillet 2009 dispose *« si la délibération portant sur le paritarisme devait conduire à une négociation susceptible de modifier la portée du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient pour en tirer les conséquences ».*
(3) Centre technique des institutions de prévoyance.



Les grands principes de l'accord

L'ANI fixe un ensemble de dispositions visant d'une part, le fonctionnement des instances paritaires, d'autre part, la gestion et le contrôle des organismes de gestion paritaires, afin d'en améliorer la transparence et l'efficacité.



1 Les règles de gouvernance selon l'ANI

Renforcement des contrôles

- **Chaque organisme paritaire** doit se doter d'un service d'audit interne dédié.
- **Un audit externe** dit « audit de mandature » portant sur les aspects financiers ou sur l'efficacité de la gestion de l'organisme est réalisé à l'occasion de chaque renouvellement du conseil d'administration paritaire.

Composition et fonctionnement du conseil d'administration

- **Les membres du conseil d'administration sont nommés** par les organisations nationales d'employeurs et par les organisations nationales syndicales de salariés représentatives sur le plan national interprofessionnel.
- **La durée du mandat** ne peut excéder quatre ans.
- **Les administrateurs doivent être en activité** ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation.
- **Ils ne peuvent exercer simultanément plus de trois mandats** « de même niveau » (cette notion « de même niveau » devant être précisée).
- **Des règles concernant l'exercice des fonctions d'administrateurs,** en matière d'assiduité, de confidentialité, de formation, de secret des délibérations, doivent être mises en œuvre.
- **Des remboursements de frais** inhérents aux dépenses engagées par l'administrateur dans l'exercice de sa mission interviendront selon des bases normées et plafonnées.

Comités du conseil d'administration

- **Un certain nombre de comités spécialisés** doivent être instaurés pour aider le conseil d'administration paritaire, certains étant obligatoires (comité des rémunérations et comité de nomination des dirigeants), d'autres facultatifs (commissions financière, de contrôle des risques, des systèmes d'information...).

2 L'effi cacité du service proposé

- **Des indicateurs seront mis en place** afin de permettre au conseil de prendre connaissance d'une évaluation régulière du service rendu par l'organisme au travers d'un audit externe.

3 La compétence des mandataires

- **Chaque nouvel administrateur devra suivre une formation initiale** (technico-juridique) assurée par l'organisme paritaire, ainsi qu'une formation continue tout au long de sa mission, en particulier politique, de la part de son organisation mandataire.
- **En fin de mandat, il pourra valoriser ses compétences,** notamment dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

4 Le suivi de l'accord

- **Un comité de suivi,** composé des signataires de l'accord, veillera à l'application des règles fixées par l'ANI dans les organismes nationaux interprofessionnels. Il s'assurera de leur caractère opérationnel et proposera, le cas échéant, toute modification qu'il jugera utile.

EN SAVOIR PLUS : → Retrouvez le texte intégral de l'accord sur www.journal-officiel.gouv.fr/

Comprendre —

En se réorganisant au début de l'année 2011, l'informatique retraite complémentaire s'est donné les moyens de relever les défis qui se présentent aux régimes : réussir le déploiement de l'Usine Retraite et répondre aux évolutions attendues du produit retraite complémentaire, tout en optimisant et réduisant fortement les coûts informatiques.

Système d'information retraite complémentaire

Un nouvel élan

Depuis sa création en 2008, la direction des systèmes d'information retraite complémentaire (DSI-RC) a pour mission de gérer et transformer le système d'information de la retraite complémentaire (SI-RC). L'enjeu est de construire un système d'information unique qui permette aux régimes de conjuguer qualité de service, maîtrise des risques technologiques et réduction des coûts.

Dans l'objectif d'accroître la performance, les partenaires sociaux ont décidé, fin 2010-début 2011, la création du GIE Alcara et du GieProd qui assurent l'ensemble de la maîtrise d'œuvre du SI-RC, puis, en 2012, la création de la direction du Produit retraite, qui centralise la maîtrise d'ouvrage du SI-RC.

UNE ORGANISATION EFFICACE

Pour Daniel Lefebvre, directeur de la DSI-RC : « *Cette nouvelle organisation, plus efficace, pose les fondations d'une informatique de la retraite complémentaire étendue à tous les groupes de protection sociale.* » Dans son nouvel élan, la DSI-RC va aussi renforcer l'instruction transverse des projets d'évolution de la retraite complémentaire

200 **millions d'euros**

C'est le montant des économies à réaliser sur les coûts informatiques au cours des cinq prochaines années.

Le produit retraite complémentaire

C'est le service unique, homogène et visible rendu aux particuliers et aux entreprises par l'ensemble des institutions de retraite complémentaire.



issus des décisions des partenaires sociaux ou des pouvoirs publics, qui nécessitent une forte réactivité. Ce rôle vient d'être confié à l'unité Études amont, nouvellement créée. Enfin, la nouvelle organisation s'appuie sur la direction de l'Ordonnancement des projets, garante de la sécurisation et du pilotage opérationnel du SI-RC.
Autant d'évolutions qui offrent de nouvelles opportunités aux informaticiens de la retraite complémentaire. Un vaste dispositif d'accompagnement du changement (Itac) a d'ailleurs été mis en place, à l'automne 2011, pour permettre à chacun d'en profiter. ●

Le contexte

Les clients ont de nouvelles attentes

L'évolution du monde du travail s'accélère :

→ **les actifs** demandent de plus en plus tôt des informations sur leurs droits et des conseils pour bien gérer leur retraite ;
→ **les entreprises** veulent plus de simplicité dans leurs relations avec les institutions ;
→ **les retraités** attendent, au-delà du paiement de leur retraite complémentaire, un service plus global…

Pour répondre à ces demandes légitimes, les régimes doivent pouvoir compter sur un système d'information robuste et performant mais aussi ouvert (construit sur le concept d'interopérabilité) et évolutif.

Comprendre —

À l'occasion de sa récente restructuration, le système d'information de la retraite complémentaire s'appuie sur **une maîtrise d'œuvre** (GIE Alcara et GieProd) **et une maîtrise d'ouvrage** (direction du Produit retraite) et s'est engagé dans des chantiers cruciaux de professionnalisation et d'industrialisation des process et des outils.

Cap sur la performance et l'optimisation



485 millions d'euros

Les charges informatiques des régimes Agirc et Arrco en 2011 :
→ **262 millions** pour la partie production et bureautique ;
→ **223 millions** pour la partie projets (programme informatique : 70 millions ; déploiement de l'Usine Retraite : 63 millions ; projets métiers et techniques des institutions hors UR et hors déploiement : 90 millions).

Le GIE Alcara et le GieProd constituent le premier pôle SI de la retraite complémentaire (40 % de l'informatique Agirc et Arrco). Ils sont responsables de la maîtrise d'œuvre(1) du SI-RC ainsi que de la production informatique des institutions de retraite complémentaire membres d'Alcara, en lien avec les informatiques des groupes de protection sociale. Leurs missions au niveau des régimes : assurer les développements et la maintenance de l'Usine Retraite, construire les nouveaux services définis au travers du schéma directeur(2) du SI-RC et assurer l'exploitation des infra-structures de développement de l'Usine Retraite.

PLUS EFFICACE ET MOINS COÛTEUSE

Cette nouvelle organisation réduit la diversité et l'hétérogénéité des systèmes et des structures. Grâce à l'homogénéisation des pratiques ainsi obtenue, elle constitue un levier puissant de baisse des coûts. « *Une réduction qui constitue un objectif fort pour nous*, rappelle Daniel Lefebvre, *puisque nous nous sommes engagés à faire passer la part informatique de 25,8 % à 16 % du coût global de gestion d'ici à 2017 et que, sur les cinq prochaines années, nous devrons réaliser 200 millions d'euros d'économies !* »

Au-delà de la baisse des charges de fonctionnement structurel, cette restructuration de l'informatique RC doit permettre de dégager une capacité à réaliser les nouveaux projets métiers ou techniques. « *Compte tenu des volumes en jours nécessaires pour la maintenance*

Coûts : des efforts payants… à poursuivre

« *Les charges informatiques des régimes Agirc et Arrco doivent être ramenées à 16 % des charges de gestion globales en 2017,* rappelle Dominique Poussin, secrétaire général de la DSI-RC. *Pour y parvenir, les régimes ont adopté, fin 2009, une méthode normalisée d'analyse des coûts. Elle permet de les étudier à la fois sous l'angle des activités et sous l'angle des services rendus par l'informatique. Le déploiement de ce modèle dans l'ensemble des entités informatiques et des groupes de protection sociale a débuté, fin août 2011, au sein d'Alcara et du GieProd.* »

EN SAVOIR PLUS : Lire *Les Cahiers de la Retraite Complémentaire* n°2, p. 24-25.

➔ La maîtrise d'ouvrage
Personne morale, entité d'une organisation qui s'occupe de la définition d'un projet informatique, son calendrier et son budget.

➔ La maîtrise d'œuvre
Le maître d'œuvre fournit les logiciels, services et solutions nécessaires à la réalisation du projet défini par la maîtrise d'ouvrage.

des coûts

de l'Usine Retraite (270 000 jours entre 2010 et 2012) et du nombre de déploiements à accompagner dans les groupes membres d'Alcara (14 projets en 2012), il était indispensable de se regrouper au sein d'une même entité. Cela contribue à rapprocher les équipes et à améliorer nos process et nos outils », explique Thierry Diméglio, directeur général du GIE Alcara.

DEUX GRANDS CHANTIERS DÈS 2012

Cette amélioration des process et des outils est l'un des grands chantiers lancés en 2012. Démarrés cette année, les travaux se prolongeront en 2013 et 2014. « *Si les choix ont d'ores et déjà été effectués par le cadrage stratégique de la DSI-RC, ce travail de professionnalisation et d'industrialisation prendra du temps car il se fera en capitalisant sur l'existant* », explique Thierry Diméglio. Rappelons que les process et les outils sont déterminés et développés pour l'ensemble de la communauté, et partagés par tous.

Autre grand chantier en cours : la séparation des activités concurrentielles et retraite complémentaire, côté production. À sa création, le GieProd avait pour mission l'exploitation des applications retraite du GIE Alcara et l'exploitation des applications prévoyance, support et mixtes (prévoyance/retraite) de l'association Mercure, anciennement dénommée Aramice[3]. Il était entendu que la séparation des activités retraite et concurrentielles devait être opérée d'ici fin 2013, date de liquidation juridique du GieProd. « *La séparation immédiate des machines retraite complémentaire de celles des activités concurrentielles n'était pas envisageable. Cela aurait supposé de dupliquer les machines, d'où un effort financier important alors que le but est de rationaliser les coûts* », rappelle Thierry Diméglio.

Au cours des prochains mois, les équipes vont donc s'employer à désimbriquer les activités au niveau de la production, de manière à pouvoir fusionner, fin 2013, les activités de production informatique purement RC dans le GIE Alcara.

L'ouvrage ne manquera donc pas. « *Pour 2012-2013, notre plan de charge est particulièrement lourd*, confirme Gérard Solliec, directeur général du GieProd, qui évoque notamment *le déploiement de l'Usine Retraite avec cinq bascules sur les briques Prestations*[4] *et l'ensemble du processus adhésion participants au dernier trimestre 2012 et six bascules au premier trimestre 2013, les chantiers de convergence informatique des groupes de protection sociale, la montée en charge du Datacenter*[5] *de Gradignan et le support aux activités d'éditeur de logiciels d'Alcara.* » ●

(1) cf. Centre national de développement (CND) et Centre national de recette (CNR).
(2) Sur le schéma directeur, lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire n°3*, p. 10-11.
(3) Périmètres ex-Mornay et ex-Novalis-Taitbout.
(4) La brique Prestations permet le versement des retraites et la gestion du dossier du retraité.
(5) Lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire n° 2*, p. 6.

3 questions à



Frédéric Coutard, directeur de la direction du Produit retraite

Quelles sont les missions de la direction du Produit retraite ?

F. C. : Définir les besoins d'évolution du système d'information retraite complémentaire dont le projet central, aujourd'hui, est le déploiement de l'Usine Retraite, le gérer dans la durée et en assurer la pérennité. Nous devons également faire évoluer les processus de gestion et déterminer les nouveaux services que portera le produit retraite complémentaire. La DPR gère aussi le réseau des Cicas[1] et de leurs plates-formes téléphoniques, représentatif du produit retraite visible et homogène.

Pourquoi créer cette direction maintenant ?

F. C. : La phase de déploiement de l'Usine Retraite dans laquelle nous sommes désormais appelait une maîtrise d'ouvrage unique disposant d'une vision globale et d'une capacité à tenir compte des besoins de tous les groupes de manière efficace et équitable. Dans un contexte de concurrence accrue, elle nous permettra aussi de mettre davantage en avant la valeur ajoutée du produit retraite complémentaire.

De quelle valeur ajoutée parle-t-on ?

F. C. : Le produit retraite complémentaire s'enrichit constamment : droit à l'information, entretien à partir de 45 ans, dématérialisation des données et, demain, la mensualisation des allocations ou encore la déclaration sociale nominative (DSN)...
La mise en œuvre de ces projets métiers doit se faire de façon homogène dans l'ensemble des groupes de protection sociale. La DPR est là pour s'en assurer. ●

(1) Centres d'information, conseil et accueil des salariés.

Comprendre —

Aller vers un produit retraite complémentaire **unique, homogène et visible** demande de pouvoir s'appuyer sur une excellence de l'informatique. Un objectif poursuivi à travers une démarche d'amélioration continue des services informatiques, la mise en service d'un tout nouveau Datacenter et la révision du règlement de sécurité.

Sécurité et qualité : la quête de l'excellence

En 2012, 440 millions de périodes d'affiliation, 46,6 millions de cotisants, 750 000 dossiers de liquidation ouverts sur la plate-forme de la retraite complémentaire, 1,2 million de demandes de relevé de situation individuelle en ligne ont été dénombrés… La nature et les volumes des données traitées par l'informatique retraite complémentaire disent l'importance de la qualité et de la fiabilité du système d'information.

À l'échelle des fédérations, les besoins de consolidation d'informations (meilleure information, simplification des procédures administratives, participation aux traitements nationaux multirégimes) ont littéralement explosé ces dernières années ! Une tendance qui devrait se confirmer dans le futur car les bases de données fédérales se multiplient et les exigences de sécurité et de qualité de service n'ont jamais été aussi fortes.

LES BESOINS CLIENT AU CŒUR DU SERVICE

Pour y répondre, la DSI-RC est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des services informatiques en vue de leur certification. La norme choisie par la direction du cadrage stratégique de la DSI-RC est ISO 20000, une norme dédiée à la gestion des services informatiques. « *Elle s'est imposée à l'échelle internationale comme la garantie d'une offre de services répondant à des normes de qualité reconnues, tout en assurant une maîtrise des coûts en adéquation avec le niveau de service convenu avec le client* », explique Gilles Golomer, responsable du site de Gradignan.

À l'heure actuelle, elle est d'ailleurs déjà partagée par plusieurs collaborateurs au sein du GIE Agirc-Arrco, de certains groupes (Humanis, AG2R La Mondiale, Agrica et Pro BTP) et plates-formes informatiques (Systalians, SI2M, et Alcara/GieProd). Systalians, certifié ISO 20000 depuis trois ans, en tire déjà les premiers bilans (*voir encadré*). D'autres, comme le GieProd, se sont lancés plus récemment (2011) dans une démarche qui prend généralement trois à quatre années.

FIABILITÉ, DISPONIBILITÉ ET CONTINUITÉ DE SERVICE

La DSI-RC s'est dotée également d'un Datacenter [1] ultramoderne et dimensionné pour accompagner la politique de rapprochement et d'optimisation engagée par les groupes de protection sociale.

Certification

ISO 20000 : un 1er bilan

Certifiée ISO 9001 depuis 2001, la plate-forme informatique Systalians a démarré un plan de mise en œuvre des bonnes pratiques Itil[1] en 2005, relayé par un projet de certification ISO 20000 lancé début 2008, et a obtenu la certification en décembre 2009. Pour Laurence Rochefort, responsable adjointe de la production Systalians, « *les bénéfices d'une démarche de certification sont nombreux : émergence d'une culture commune, positionnement de la production comme fournisseur de services, amélioration des priorités opérationnelles des équipes, traitement des causes de survenance d'incidents, équilibre entre les plages de stabilité et d'évolution du système d'information, et facilitation de l'analyse de coût.* »

(1) Itil (Information technology infrastructure library pour bibliothèque pour l'infrastructure des technologies de l'information) est un ensemble d'ouvrages recensant les bonnes pratiques du management du système d'information.

→ Vue du tout nouveau Datacenter de Gradignan.



“Le Datacenter est construit de manière à garantir une sécurité et une qualité de service de haut niveau.”

Situé à Gradignan, ce nouveau centre d'une superficie totale d'environ 3 700 m² (pour 800 m² de salle informatique) est construit en « dual room » (salles jumelles indépendantes), de manière à garantir une sécurité et une qualité de service de haut niveau : fiabilité des architectures et des applications, haute disponibilité des infra-structures (tolérance aux pannes) et continuité du service en cas de sinistre majeur.

La première « tranche » de 200 m² qui héberge les équipements de communication, de transmission, de traitement et de stockage des données informatiques nationales a été livrée en juin dernier. Une deuxième « tranche » de 400 m² est attendue au second semestre 2012 ; elle accueillera, d'ici à la fin 2013, toutes les machines des membres des GIE Alcara et GieProd.

UNE VIGILANCE PERMANENTE

Parallèlement, les responsables sécurité SI des groupes de protection sociale et des plates-formes ont travaillé sur l'évolution du règlement de sécurité du système d'information. « *En la matière*, explique Gilles Golomer, *la vigilance doit être permanente. Depuis 2007, le règlement minimal de sécurité impose des règles de sécurité aux groupes et, par conséquent, aux plates-formes. L'évolution rapide des risques ainsi que la sensibilité des données personnelles traitées nous ont obligés à actualiser ces règles.* »

Ce travail collectif a permis de déterminer une base commune pour la mise en place d'outils et de procédures destinés à optimiser la sécurité du SI-RC. Cela a abouti, en septembre dernier, à un nouveau règlement à même de renforcer la sécurité…

Certifi cation, Datacenter, sécurité : trois illustrations emblématiques de la quête d'excellence dans laquelle est engagée l'informatique retraite complémentaire et *qu' « il ne faut pas voir*, explique Gilles Golomer, *comme la recherche de la perfection mais comme la juste réponse aux besoins d'aujourd'hui et de demain.* » ●

(1) Lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 2, p. 6.

Certification individuelle : une formation sur mesure pour la RC

En 2012, le programme Itac (Informatique en transformation : accompagnement et compétences) propose une formation certifiante ISO 20000 sur mesure pour la retraite complémentaire. Les participants peuvent suivre les formations « Fondation » et « Spécialiste », cette dernière permettant de participer aux audits internes de projets de mise en œuvre de la certification ISO 20000. À ce jour, tous les participants (vingt issus de tous les groupes de protection sociale) ont été certifiés.

Comprendre —

Les fédérations ont lancé un ambitieux **programme d'accompagnement du changement,** nommé Itac, dédié aux 1 768 collaborateurs de la filière informatique retraite complémentaire. Son objectif : aider les informaticiens à comprendre le sens des changements en cours, à identifier les perspectives d'évolution professionnelle et leur donner l'envie et les moyens d'en bénéficier.

Parcours professionnels :

les nouvelles opportunités de l'informatique RC

La mise en place d'un système d'information retraite complémentaire unique, la désimbrication retraite/prévoyance dans les systèmes d'information des groupes de protection sociale et un moindre recours à la sous-traitance vont engendrer des changements importants pour la population des informaticiens. « *Notre volonté est de passer de 20 % de salariés sur le SI-RC à au moins 60 %. Ce qui induit une politique de gestion de carrière forte et un processus de recrutement important et structuré* », souligne Thierry Diméglio.

Les perspectives d'activité sur cinq bassins d'emploi (Aix, Gradignan, Lyon, Orléans et Paris) sont réelles. Ancré dans la DSI-RC, le nouvel ensemble a en effet vocation à accueillir de nouveaux projets communautaires. Tous les métiers de l'informatique seront présents sur chaque bassin d'emploi, il sera donc possible d'associer une mobilité fonctionnelle à une mobilité géographique.

40 %

C'est le poids que représente l'ensemble GIE Alcara-GieProd dans l'informatique retraite complémentaire. Il en constitue le premier pôle.

> "Nous devons monter en compétence en interne sur les nouveaux services qui permettront de différencier le produit retraite complémentaire".
>
> **Daniel Lefebvre,** directeur de la DSI-RC.

SE PRÉPARER AU CHANGEMENT

Les informaticiens doivent se préparer à un profond bouleversement des métiers.
Avec un seul outil au lieu de quatorze, l'activité sera répartie différemment et les compétences utiles, demain, ne seront pas forcément celles dont les informaticiens ont besoin aujourd'hui. Pour Daniel Lefebvre : « *Il faut que certaines compétences, hier indispensables, soient transformées pour répondre aux nouveaux besoins. Nous devons monter en compétence en interne sur les nouveaux services qui permettront de différencier le produit retraite complémentaire. C'est ici que se trouvent les gisements d'économies les plus importants.* » D'autant que les modes de travail vont eux aussi nécessairement évoluer avec les rapprochements de groupes de protection sociale ou de plates-formes informatiques : plus de travail en réseau, en mode projet et à distance sur des projets plus complexes. Derrière ces bouleversements se dessinent de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle pour les informaticiens qui sauront anticiper.

DONNER DU SENS, L'ENVIE ET LES MOYENS

Pour accompagner toutes ces évolutions, le programme Itac – pour Informatique en transformation : accompagnement et compétences – a été lancé à l'automne 2011. Il doit permettre à chaque informaticien d'identifier de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle, de définir un parcours de carrière adapté et d'acquérir les compétences utiles. « *À partir du référentiel du Cigref (réseau de grandes entreprises), nous avons*



élaboré un référentiel des emplois et compétences informatiques de la retraite complémentaire, explique Guy Brisson, responsable du programme Itac, *et nous avons tracé des parcours de professionnalisation et de mobilité professionnelle. Des outils nécessaires aux ressources humaines pour pouvoir gérer les emplois et les compétences et qui renforcent leur capacité à enrichir le processus de professionnalisation.* »

Parmi ces outils figurent des dispositifs permettant de rapprocher les équipes. Des modules d'échanges entre informaticiens et gestionnaires (« À la rencontre des gestionnaires »), visant à mieux faire prendre conscience aux informaticiens qu'ils ont des clients, sont déjà disponibles. Des sessions de « Vis ma vie » ont également déjà commencé. Autant de dispositifs qui permettent de renforcer les liens entre des informaticiens venant de groupes et de métiers (étude/exploitation) différents et qui doivent désormais travailler ensemble. Enfin, des vidéos de présentation des métiers ont été produites et l'offre de formations (développement des attitudes managériales, formations certifiantes – ISO 20000), devrait encore s'étoffer (formation au travail collaboratif distant…). ●

Philippe Le Saux, secrétaire général des GIE Alcara et GieProd

Des outils attendus par le terrain



« Les informaticiens ont une forte attente d'accompagnement par rapport à l'évolution des techniques, des méthodes et des outils. Au niveau du management, par exemple, nous devons développer les capacités managériales de personnels aux profils souvent très techniques et qui ont à gérer des équipes venues d'horizons différents. Notamment, parce qu'elles sont réparties sur 10 sites différents, les équipes et leur management ont besoin d'apprendre à maîtriser la collaboration distante, à travers des outils et des pratiques. Le programme Itac nous apporte déjà cet accompagnement avec une importante valeur ajoutée, d'abord sur des sujets comme les emplois et les compétences, mais aussi sur la connaissance des métiers de la retraite complémentaire. Il répond donc bien au besoin des ressources humaines. Un plus qui va renforcer à terme l'identité et le sentiment d'appartenance de la communauté informatique à la retraite complémentaire. » ●

Ce qu'il faut retenir

Les enjeux pour 2011-2014

→ **Réussir le déploiement de l'Usine Retraite,** faire évoluer le système d'information retraite complémentaire pour répondre aux évolutions du produit RC, pérenniser et industrialiser le SI-RC, optimiser et réduire les coûts informatiques.

Les objectifs

→ **Centraliser** la maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage de l'informatique retraite complémentaire, industrialiser ses process et désimbriquer les activités concurrentielles et retraite au niveau de la production.

Le calendrier

→ **Juillet 2012 :** nouvelle version de l'Usine Retraite intégrant les spécificités réglementaires des groupes.

→ **Second semestre 2013 :** livraison de la deuxième tranche du Datacenter.

→ **Fin 2013 :** fusion des GIE Alcara et GieProd.

« Il ne faut pas voir l'excellence comme la recherche de la perfection mais comme la juste réponse aux besoins d'aujourd'hui et de demain. »

Gilles Golomer, responsable du site de Gradignan.

Parcours —

Maurice Ballue (CFDT), 65 ans, et Jean-Louis Vincent (Medef), 54 ans, sont tous les deux des hommes de dialogue, convaincus qu'une nouvelle page de la protection sociale complémentaire est aujourd'hui à écrire, en préservant les fondamentaux.



Une nouvelle page



Maurice Ballue (CFDT)

« Les régimes sont amenés à évoluer »

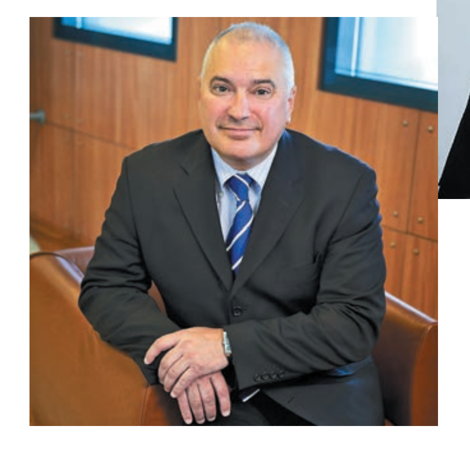
Chimiste de formation, Maurice Ballue (CFDT), administrateur Arrco du groupe Humanis, membre du collège des participants, est vice-président de Novalis Retraite Arrco.

Maurice Ballue a mené toute sa carrière de chimiste au sein du groupe pétrolier Mobil. Avec, en parallèle, une activité syndicale soutenue : délégué du personnel CFDT, secrétaire de CE, membre du CHS (comité d'hygiène et de sécurité). Son premier mandat d'administrateur dans un organisme de retraite remonte à 1974 à l'IRS de Mobil. *« Nous avions négocié chez Mobil un accord de retraite anticipé. L'aspect technique de cet accord m'avait intéressé. Cela m'a incité à passer de l'autre côté du miroir et à m'investir. »*

Il occupe successivement plusieurs fonctions d'administrateur au sein d'une caisse Unirs, puis au sein de la caisse Agirc du pétrole. Les fusions s'enchaînent jusqu'à la constitution du groupe Novalis dont il est élu vice-président. Après la fusion, en 2009, de Novalis avec Taitbout, il devient président du groupe Novalis-Taitbout. Puis, le 1er janvier 2012, les groupes Novalis-Taitbout et Humanis se rapprochent pour donner naissance au groupe Humanis. Il devient alors administrateur de l'association sommitale du groupe.

« Je trouve particulièrement motivant de participer à la construction d'un système qui, en dépit des confrontations, fonctionne dans le sens de l'intérêt général. Il faut chercher des solutions qui conviennent à tous. En tant qu'administrateurs, nous devons aussi veiller à la qualité de la gestion, même si les marges de manœuvre sont réduites. Et la dimension stratégique fait partie de la mission d'administrateur de sommitale. Ainsi, dès 1995, nous nous sommes aperçus que nous ne pouvions pas seulement avoir, au sein d'un groupe, une offre Arrco mais que nous devions également intégrer l'Agirc. Ensuite, nous nous sommes dit qu'il fallait une offre prévoyance. Nous devons en permanence imaginer l'organisation la plus adéquate et envisager les fusions nécessaires. L'existence de la prévoyance dans le milieu paritaire n'est pas gagnée d'avance. Les contraintes réglementaires et la concurrence influent de manière importante sur les projets ». ●

à écrire



Jean-Louis Vincent (Medef)

« Je crois aux vertus du dialogue »

Directeur des ressources humaines du groupe Geodis, Jean-Louis Vincent (Medef) est vice-président de l'association sommitale du groupe de protection sociale Klesia, créé en 2012.

Grand aficionado du ballon rond, amoureux de New-York où il a obtenu un MBA, Jean-Louis Vincent a occupé de nombreux postes à l'étranger et en France, avant de rejoindre, en 2002, comme directeur des ressources humaines, le groupe de transport et de logistique Geodis employant 30 000 salariés dont près de 40 % à l'étranger. Adjoint au maire du XVIIe arrondissement de Paris, en charge du commerce et de l'artisanat, il a par ailleurs occupé plusieurs mandats au sein du groupe D&O : administrateur de la caisse Carcept-Prévoyance à partir de 2006, administrateur de la caisse de retraite des cadres CRC depuis 2008. Il est aujourd'hui vice-président de l'association sommitale du groupe Klesia, issu du rapprochement en juillet 2012 des groupes Mornay et D&O, dans lequel il s'est personnellement beaucoup investi. Klesia est aujourd'hui le cinquième groupe de protection sociale et compte plus de 2 700 salariés. Jean-Louis Vincent est par ailleurs membre du conseil d'administration de l'Agirc et membre de la commission sociale du Medef.

Ce qui l'anime ? Des convictions humanistes et sociales. *« J'ai toujours ressenti le besoin de me confronter à des challenges et à des environnements nouveaux pour vivre de nouvelles aventures humaines. »*
Un mot revient dans ses propos : le dialogue. *« Je crois beaucoup aux vertus du dialogue et à la négociation. Les entreprises doivent savoir s'impliquer dans la négociation avec les syndicats. »* Dans un univers professionnel très individualiste, cette conviction est une clé de la réussite : *« Nous avons mené des négociations très complexes dans la branche du transport et de la logistique pour faire évoluer la mutuelle. C'est Carcept-Prévoyance, de Klesia, qui a été choisie pour en assurer la santé conventionnelle. »*
Et de saluer le sens de la responsabilité des organisations syndicales.
Conviction encore : *« Je crois à la répartition, par sens de l'équité et de la justice sociale. Il faut cependant être innovant. Il y a aujourd'hui une nouvelle page à écrire. Notre histoire, j'y suis très attaché. C'est le fondement de nos régimes. Mais nous ne pourrons certainement pas éviter une partie de capitalisation en complément. Prendre en compte le principe de réalité est primordial pour envisager l'avenir. »*
L'avenir, c'est aussi optimiser les coûts de gestion des groupes de protection sociale. *« C'est la condition pour préserver l'autonomie des régimes*, rappelle-t-il. *Il faut aussi en expliquer les enjeux. Il y a deux mondes : d'un côté, ceux qui s'impliquent et, de l'autre, les bénéficiaires des régimes. Or, ces derniers ne perçoivent pas toujours l'investissement que cela représente. Il nous appartient, collectivement, d'expliquer le sens de cet investissement et des orientations. »*

Mais, pour mener à bien ces missions, *« il est capital de donner des moyens et du temps aux partenaires sociaux. Il faut susciter des vocations au sein de l'entreprise pour pérenniser le modèle du paritarisme auquel nous tenons ».* ●

Simplification administrative —

Désormais, les salariés n'auront plus qu'une seule démarche à effectuer pour informer l'Assurance retraite et l'Agirc et l'Arrco lors de leur départ à la retraite.

L'heure est à la coordination

Les assurés ont une forte attente en matière de simplification des démarches administratives. Dans un souci constant d'amélioration du service rendu, la Cnav, l'Agirc et l'Arrco ont donc mis en place, le 2 juillet 2012, un dispositif de signalements réciproques des demandes de retraite de droits directs. Ces trois régimes poursuivent ainsi la coordination de leurs actions [1].

Le processus de demande de retraite coordonnée consiste à proposer au salarié, lorsqu'il contacte les régimes Agirc et Arrco ou la Cnav, de signaler sa demande à l'autre régime, chacun des régimes instruisant ensuite son dossier de manière indépendante. Il n'a plus qu'à attendre que l'autre régime, averti par le régime saisi, prenne contact avec lui pour lui proposer d'instruire son dossier de départ à la retraite.

Il s'agit ainsi d'éviter aux participants d'oublier de déposer leur demande auprès de l'un ou l'autre des régimes mais aussi de préserver le point de départ de leurs retraites. Le meilleur moyen de garantir la plénitude de leurs droits.

LE PÉRIMÈTRE DU DISPOSITIF

Aujourd'hui, ces échanges ne concernent que les demandes de retraite de droits directs (droits propres) des salariés résidant en France métropolitaine et disposant d'un numéro de Sécurité sociale connu (NIR).

LA PROCÉDURE

Concrètement, lors de l'enregistrement d'une demande de retraite au régime général, par exemple, un signalement est transmis à destination de l'Agirc et de l'Arrco. Ce signalement consiste à transmettre aux régimes, par fichiers informatiques, notamment l'identification et les coordonnées de communication du participant pour permettre à un Cicas (Centre d'information, conseil et accueil des salariés) de lui adresser l'ensemble des documents nécessaires à la constitution de son dossier (imprimé de demande de retraite, reconstitution de carrière à valider, périodes de carrière à compléter). Les Cicas proposent en plus au participant d'être accompagné dans ses démarches ; il est alors convié à composer le numéro unique[2] pour une prise de rendez-vous dans un Cicas de proximité. De la même manière, si la démarche du participant a été effectuée en premier lieu auprès des régimes de retraite complémentaire, ceux-ci adressent le signalement au régime de base.

Aujourd'hui, 800 demandes sont transmises quotidiennement de l'Agirc et de l'Arrco vers la Cnav et 500 de la Cnav vers les régimes complémentaires.

UN CONSENTEMENT OBLIGATOIRE

Le signalement est obligatoirement soumis à l'accord préalable de l'assuré. Les régimes ont voulu promouvoir le libre arbitre du participant : liberté quant au choix du point d'entrée (Carsat, Cicas ou institution de retraite complémentaire), mais aussi liberté d'accepter ou de refuser le signalement. S'il refuse le signalement, le salarié se charge alors personnellement de déposer sa demande auprès du régime concerné.

UN SYSTÈME DE SÉCURITÉ ACCRU

Pour obtenir une garantie de sécurité maximale, un double accusé de réception a été mis en place. Le premier est un accusé de réception technique, le second un accusé de réception fonctionnel. Ce dernier permet à chaque régime de s'assurer que les informations nécessaires au traitement de la demande ont été bien intégrées dans son outil de gestion et que celle-ci pourra être prise en compte. ●

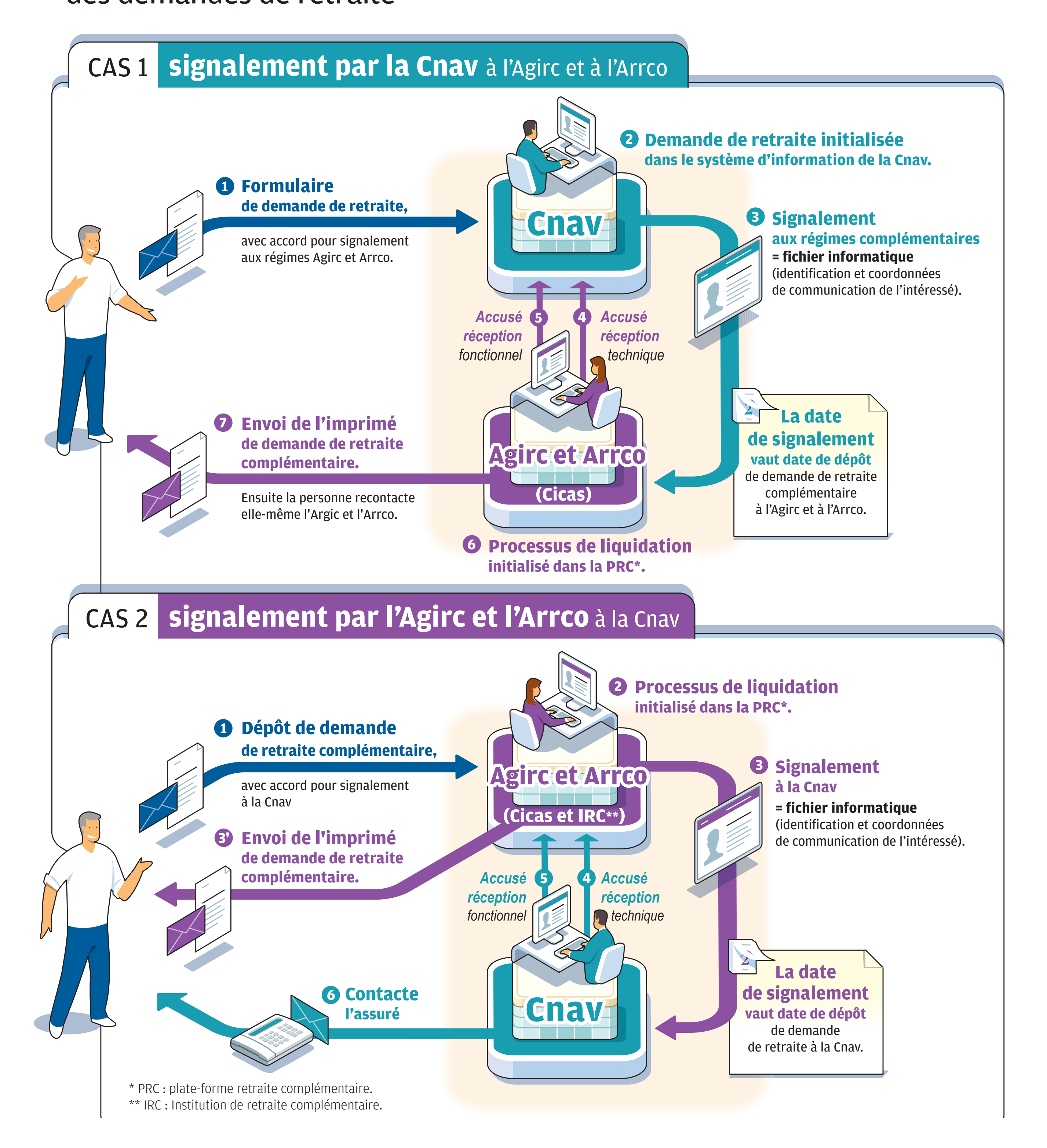
En savoir +

→ Instruction Agirc-Arrco 2012-91-DRJ du 29 juin 2012.

(1) Le partenariat entre la Cnav et les régimes complémentaires en matière d'action sociale, par exemple, passe par la complémentarité des prestations proposées ; l'allocataire est orienté vers les services existants, en fonction de ses besoins.

(2) 0 820 200 189 (0,09 €/min depuis un poste fixe).

Le dispositif de signalements réciproques des demandes de retraite



* PRC : plate-forme retraite complémentaire.
** IRC : Institution de retraite complémentaire.

Carrières longues —

Le dispositif « carrières longues », créé par la loi du 21 août 2003, a été assoupli par le décret du 2 juillet 2012. Ces nouvelles dispositions s'appliquent **aux pensions prenant effet au 1er novembre 2012.**

Le nouveau dispositif de retraite anticipée

Principe



Le dispositif concerne les personnes nées à compter de l'année 1952 (les générations précédentes ayant déjà pu partir à la retraite dans le cadre du dispositif antérieur). Le décret du 2 juillet 2012 apporte les modifications suivantes (*cf. tableau récapitulatif*) :

→ Sur la durée totale d'assurance :

- La majoration de 8 trimestres de la durée d'assurance requise est supprimée pour les personnes qui partent à la retraite dès l'âge de 60 ans, qui ont commencé à travailler avant 20 ans et qui justifient de la durée d'assurance requise pour leur génération (ex : 164 trimestres pour la génération 1952, 165 pour les générations 1953 et 1954, 166 pour les générations 1955 et 1956) ;
- La retraite avant 60 ans est assouplie : la durée d'assurance requise pour le taux plein est majorée de 4 ou de 8 trimestres en fonction de l'âge de départ et non plus de 8 trimestres systématiquement, quelle que soit la génération.

→ Sur la durée d'assurance cotisée (périodes réputées cotisées) :

- Au dispositif antérieur qui prenait en compte les périodes cotisées, les périodes de maladie, maternité et accident du travail dans la limite de 4 trimestres, les périodes de service militaire dans la limite de 4 trimestres, le décret ajoute 2 trimestres au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité. Le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations, ou réputés cotisés, ne peut excéder 4 pour une même année civile.

→ Sur le début d'activité :

- Pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, la personne doit avoir commencé son activité avant 20 ans, au lieu de 18 ans dans le précédent système. Cette condition de début d'activité est considérée comme remplie si l'intéressé réunit un certain nombre de trimestres d'assurance à un âge donné. En fonction de l'âge de début d'activité, il peut partir plus ou moins tôt à la retraite.

Les personnes susceptibles de bénéficier de ce nouveau dispositif, comme de l'ancien, peuvent obtenir leurs retraites complémentaires Agirc et Arrco sans minoration à condition de bénéficier de leur retraite de base de la Sécurité sociale à taux plein (taux de 50 %).

Procédure

→ Avant de déposer une demande de retraite anticipée pour carrière longue auprès du régime de base, la personne doit s'adresser à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) dont elle relève, afin que celle-ci vérifie qu'elle remplit les conditions pour en bénéficier.

Une fois que le régime de base a établi le droit à une pension vieillesse à taux plein, l'intéressé est mis en relation avec son institution de retraite complémentaire ou un Cicas (Centre d'information, conseil et accueil des salariés) pour la constitution de son dossier de retraite complémentaire.



Exemples

(Source Cnav)

➔ **Une mère de 3 enfants nés en 1976, 1978 et 1980 a connu dans sa carrière une seule interruption pour cause de maladie, en 1980. Sur son relevé de carrière sont comptabilisés (en trimestres) :**

Année 1976 : 4 trimestres cotisés + 1 trimestre maternité

Année 1978 : 3 trimestres cotisés + 1 trimestre maternité

Année 1980 : 2 trimestres cotisés + 2 trimestres maladie + 1 trimestre maternité

Nombre de trimestres réputés cotisés retenus :

- maladie : 2 trimestres
- maternité : 1 trimestre (trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement).
- **Soit un total de 3 trimestres.**

➔ **Une personne née en 1953 totalise 166 trimestres à 60 ans. La condition de début d'activité est remplie.**

Sur son relevé, on comptabilise : 160 trimestres cotisés et 6 trimestres de chômage. 2 trimestres peuvent être réputés cotisés au titre du chômage indemnisé, soit une durée d'assurance cotisée de 162 trimestres. La durée requise (165 trimestres) n'est pas atteinte pour partir à 60 ans.

En savoir +

➔ Lire *Retraite complémentaire Agirc-Arrco* du 1er trimestre 2004, circulaire Agirc-Arrco 2012-16-DRJ du 1er août 2012, circulaire Agirc-Arrco 2003-16-DRE du 1er décembre 2003.

➔ Sur les âges de départ à la retraite, lire *Les Cahiers de la retraite complémentaire* n° 5.

Carrières longues – Retraites à effet du 1er novembre 2012

Année de naissance	Départ possible à :	5(1) trimestres avant la fin de l'année civile des :	Durée cotisée(2)	Durée d'assurance pour le taux plein
1952	59 ans et 4 mois17 ans164164			
	60 ans20 ans164			
1953	58 ans et 4 mois16 ans(Taux plein + 4) 169165			
	59 ans et 8 mois17 ans165			
	60 ans20 ans165			
1954	56 ans16 ans(Taux plein + 8) 173			
	58 ans et 8 mois(Taux plein + 4) 169			
	60 ans20 ans165			
1955	56 ans et 4 mois16 ans(Taux plein + 8) 174166			
	59 ans(Taux plein + 4) 170			
	60 ans20 ans166			
1956	56 ans et 8 mois16 ans		(Taux plein + 8) 174(3)	
	59 ans et 4 mois		(Taux plein + 4) 170(3)	
	60 ans20 ans166		(3)	
1957	57 ans16 ans		(Taux plein + 8) 174(3)	
	59 ans et 8 mois166		(3)	
	60 ans20 ans166		(3)	
1958	57 ans et 4 mois16 ans		(Taux plein + 8) 174(3)	
	60 ans20 ans166		(3)	
1959	57 ans et 8 mois16 ans		(Taux plein + 8) 174(3)	
	60 ans20 ans166		(3)	
1960 et suivantes	58 ans16 ans		(Taux plein + 8) 174(3)	
	60 ans20 ans166		(3)	

(1) ou 4 trimestres avant la fin de l'année civile si le participant est né au cours du dernier trimestre civil.
(2) Durée d'assurance pour le taux plein, augmentée de 4 ou 8 trimestres selon la génération (article D 351-1-1-css).
(3) Durée susceptible d'évoluer pour les assurés nés à compter du 01-01-1955 : chaque génération connaît, par décret, la durée d'assurance qui lui sera applicable pour l'obtention du taux plein, quatre ans avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, soit l'année du 56e anniversaire (article 17 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010).

Régimes supplémentaires —

Pour le Conseil constitutionnel, l'institution d'un prélèvement sur les retraites chapeau n'est contraire à aucun droit ou liberté que la Constitution garantit.

Les prélèvements sur les retraites chapeau sont constitutionnels

Jusqu'en 2011, les bénéficiaires de retraites dites « chapeau » bénéficiaient d'un régime relativement avantageux, au sein des régimes supplémentaires venant s'ajouter à la retraite de base et aux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Dans ce type de dispositif facultatif, à prestations définies[1], l'employeur s'engage à constituer au profit de ses salariés un complément de retraite sous forme de rente viagère. L'intérêt, pour le personnel bénéficiaire, souvent des cadres dirigeants, provient du financement exclusivement patronal de cette retraite et de l'absence de cotisation sur le financement de l'employeur (CSG, CRDS, etc.). En retour, dans le cadre d'une logique de fidélisation, le personnel concerné ne peut percevoir la rente que s'il est présent dans l'entreprise au moment de prendre sa retraite. Pour cette raison, ces droits sont qualifiés d'aléatoires, alors qu'ils sont certains dans le cadre des autres retraites d'entreprise. En cas de départ de l'entreprise avant la fin de sa carrière, le bénéficiaire perd tous ses droits.

En revanche, les autres retraites supplémentaires d'entreprise – à cotisations[2] ou à prestations définies – sont mises en place à titre collectif et obligatoire, et les salariés sont en principe tenus de cotiser, en complément du versement de l'employeur, par ailleurs soumis à la CSG et à la CRDS ainsi qu'au forfait social[3]. Dans une certaine limite, les contributions patronales sont exonérées de cotisations sociales.

LE LITIGE

En comparaison, les contributions des employeurs aux retraites chapeau – non soumises aux cotisations sociales, aux CSG et CRDS et au forfait social – bénéficiaient donc d'un régime plutôt favorable, jusqu'à l'adoption de la loi de finances pour 2011, à l'origine de l'article L. 137-11-1 du Code de la Sécurité sociale instituant un prélèvement progressif à la charge de tous leurs bénéficiaires, qu'ils aient ou non liquidé leur retraite *(voir tableau)*.

À l'occasion d'un litige porté devant le Conseil d'État, un particulier et une association demandent à la haute juridiction administrative de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité à la Constitution de l'article L. 137-11-1 précité. Ils font principalement grief à la disposition attaquée de méconnaître le principe d'égalité devant l'impôt, garanti par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Ainsi, les requérants reprochent au texte litigieux de ne pas tenir compte de l'ensemble des facultés contributives de la personne assujettie et de cibler les seuls bénéficiaires de retraites chapeau, à l'exclusion des prestataires des autres dispositifs de retraites supplémentaires. Enfin, le barème retenu, en ce qu'il créerait des effets de seuil, emporterait une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques.

Les prélèvements sur les retraites chapeau

Date de la liquidation de la retraite	Avant le 1er janvier 2011 (exonération jusqu'à 500 euros)		À compter du 1er janvier 2011* (exonération jusqu'à 400 euros)	
Rente mensuelle (x en euros)	500 < x < 1 000	x > 1 000	400 < x < 600	x > 600
Taux de contribution	7 %	14 %	7 %	14 %

(*) La loi 2011-1978 du 28 décembre 2011 a durci le prélèvement en créant une troisième tranche, au-delà de 24 000 euros mensuels, quelle que soit la date de liquidation, tranche à laquelle s'applique le taux de 21 %.



Par sa décision du 13 octobre 2011, le Conseil constitutionnel déclare l'article L. 137-11-1 du Code de la Sécurité sociale conforme à la Constitution.

LE PRINCIPE DE SOLIDARITÉ JUSTIFIE LE PRÉLÈVEMENT

La première étape de son raisonnement l'amène à distinguer les retraites chapeau des autres retraites supplémentaires. Il relève en particulier que dans le cadre des premières, le bénéficiaire ne contribue pas à l'acquisition de ses droits. Il observe ensuite que la disposition litigieuse a pour double objet de *« faire participer les bénéficiaires (…) au financement de l'ensemble des retraites*[4] *et à réduire la différence de charges supportées par chacune des catégories de titulaires »*. La différence de traitement qui en résulte est donc, pour le Conseil constitutionnel, en rapport direct avec l'objet de la loi.

Pour écarter le grief d'une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques, le Conseil estime qu'*« en fondant le prélèvement sur le montant des rentes versées, le législateur a choisi un critère objectif et rationnel en fonction de l'objectif de solidarité qu'il vise »*. Il relève en outre que, pour tenir compte des facultés contributives, le législateur a prévu des mécanismes d'exonération et d'abattement, institué plusieurs tranches et fixé un taux maximal de 14 %. Ce qui a pour effet d'atténuer les effets de seuil.

Sur le volet garantie des droits et le reproche, s'agissant des retraites liquidées avant le 1er janvier 2011, de remise en cause des situations contractuellement constituées, le Conseil répond que *« l'institution (…) d'un prélèvement sur les rentes versées ne porte pas, en elle-même, atteinte aux droit à la retraite »*.

Ainsi, au nom de la solidarité et de la recherche d'une certaine homogénéisation des charges pesant sur les bénéficiaires de régimes d'entreprise, le Conseil admet l'amputation d'une partie non négligeable (aujourd'hui jusqu'à 21 % au-delà d'une tranche de 24 000 euros par mois) de revenus supplémentaires, même pour les retraites en cours de paiement. Ce raisonnement rappelle celui de la Cour de cassation qui, dans un arrêt du 23 novembre 1999, avait validé la contribution exceptionnelle de solidarité créée par les partenaires sociaux de l'Agirc. Cette contribution, prélevée sur la revalorisation des allocations servies aux retraités, devait être affectée au financement des points de chômage. À cet égard, la haute juridiction avait estimé qu'*« aucun texte légal ou réglementaire, ni aucun principe général n'interdisait de prévoir, afin de maintenir l'équilibre obligatoire du régime, la participation de l'ensemble des retraités au financement d'une contribution de solidarité en faveur de certaines catégories de cadres défavorisés »*. Les juges constitutionnels valident ainsi des mesures difficiles inspirées par la recherche d'une plus grande solidarité et l'adaptation des systèmes de retraite. ●

(1) Dans un régime à prestations définies, l'engagement est pris de verser, au départ en retraite, une retraite forfaitaire ou fonction du salaire atteint en fin de carrière.
(2) Dans un régime à cotisations définies, seul le niveau des cotisations est fixé. Le montant de la pension future dépend des conditions d'équilibre du régime.
(3) Il s'agit d'une contribution de 2 % à la charge de l'employeur qui concerne les éléments de rémunération qui sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG.
(4) La contribution est affectée au fonds de solidarité vieillesse, qui finance les avantages vieillesse non contributifs relevant de la solidarité nationale (minimum vieillesse, majorations de pensions pour enfants élevés, etc.).

Régimes Agirc et Arrco —

Dans un contexte de crise financière et économique durable, les régimes Agirc et Arrco enregistrent des **résultats déficitaires en 2011**. Éclairages.

Focus sur les résultats

La situation financière des régimes est au centre des préoccupations des partenaires sociaux qui se sont réunis le 6 juillet et le 12 octobre derniers. D'autres réunions sont déjà programmées ; elles s'inscrivent dans le cadre de l'article 14 de l'accord du 18 mars 2011. Des mesures devront être prises pour rééquilibrer les comptes : les réflexions sont menées parallèlement à la réflexion nationale engagée autour de la réforme du système de retraite français.

Glossaire

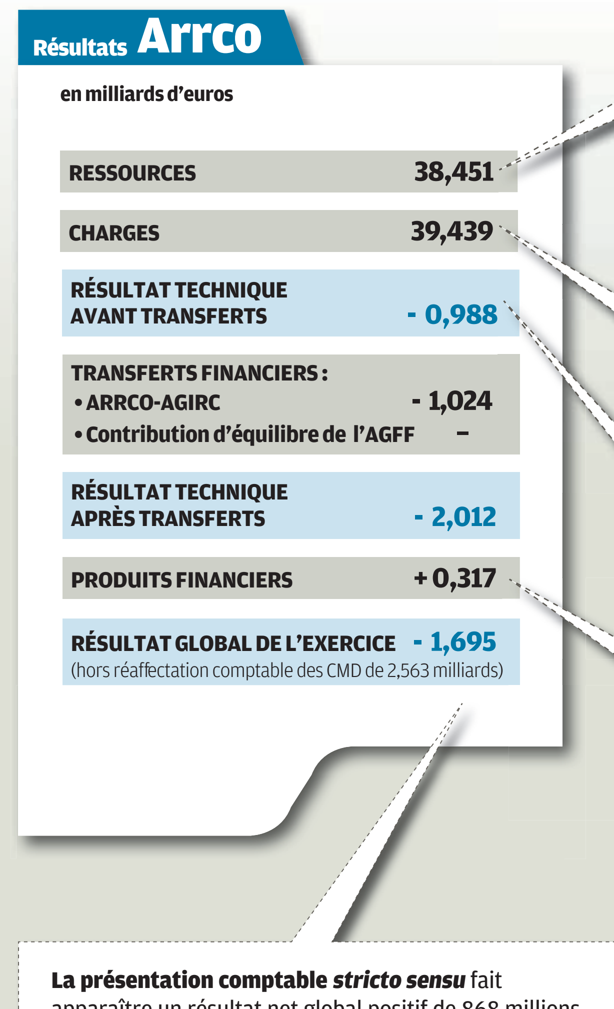
→ **Charges :** allocations versées aux retraités, dotations à l'action sociale, gestion administrative.

→ **Produits financiers :** ils proviennent des placements des réserves de financement à moyen et long termes.

→ **Résultat technique avant transferts financiers :** différence entre les ressources et les charges.

→ **Transferts financiers Arrco-Agirc :** lorsque le plafond de la Sécurité sociale progresse plus vite que le salaire moyen des cadres, la part du salaire soumise à cotisation Agirc diminue. Le transfert versé par l'Arrco limite les déficits des opérations de retraite concernant les salariés relevant de l'article 36.

→ **Contribution de l'AGFF :** ni l'Arrco, ni l'Agirc ne bénéficient en 2011 d'une contribution de l'AGFF, en situation négative en fin d'exercice. Pour rappel : l'AGFF prend en charge le surcoût pour les régimes de la retraite à 62 ans et des autres mesures d'anticipation (« carrières longues », droits des participants handicapés avant 62 ans…).



Résultats Arrco

en milliards d'euros

RESSOURCES	38,451
CHARGES	39,439
RÉSULTAT TECHNIQUE AVANT TRANSFERTS	- 0,988
TRANSFERTS FINANCIERS :	
• ARRCO-AGIRC	- 1,024
• Contribution d'équilibre de l'AGFF	–
RÉSULTAT TECHNIQUE APRÈS TRANSFERTS	- 2,012
PRODUITS FINANCIERS	+ 0,317
RÉSULTAT GLOBAL DE L'EXERCICE (hors réaffectation comptable des CMD de 2,563 milliards)	- 1,695

La présentation comptable *stricto sensu* fait apparaître un résultat net global positif de 868 millions pour l'Arrco et de 265 millions pour l'Agirc.
Le passage d'un résultat déficitaire à un résultat positif provient d'un changement d'affectation comptable des contributions (financières) de maintien

2011



Hausse de 3,3 % des cotisations versées par les entreprises, par rapport à 2010. Légère diminution des cotisations versées par l'Unédic et l'État, due à une régularisation sur l'exercice précédent. **Au global, progression de 2,9 %**.

En progression de 5,1 %, soit une croissance supérieure de 2,2 points à celle des ressources.

Il passe de - 139 millions en 2010 à **- 988 millions d'euros en 2011.**

Résultat en forte diminution par rapport à 2010 **(- 1 203 millions).**

Résultats Agirc

en milliards d'euros

RESSOURCES	17,813
CHARGES	20,620
RÉSULTAT TECHNIQUE AVANT TRANSFERTS	- 2,807
TRANSFERTS FINANCIERS :	
• ARRCO-AGIRC	+ 1,024
• Contribution d'équilibre de l'AGFF	–
RÉSULTAT TECHNIQUE APRÈS TRANSFERTS	- 1,783
PRODUITS FINANCIERS	+ 0,009
RÉSULTAT GLOBAL DE L'EXERCICE (hors réaffectation comptable des CMD de 2,039 milliards)	- 1,774

Hausse assez forte des cotisations versées par les entreprises, de 4,7 % par rapport à 2010. Diminution sensible des cotisations Unédic afférentes à 2010. **Le total est en hausse de 2,9 %.**

En progression de 3,9 %, soit une croissance supérieure de 1 point à celle des ressources.

Il passe de - 2,5 milliards en 2010 à **- 2,8 milliards d'euros en 2011.**

Résultat en forte diminution par rapport à 2010 **(- 781 millions).**

de droits (CMD) reçues lors des opérations d'intégration de régimes (régime des banques, CPPOSS, etc.) et qui, jusqu'en 2010, étaient enregistrées au bilan. Il ne s'agit donc pas d'un retour à une situation positive, **d'où le choix de présenter un résultat hors réaffectation comptable des CMD.**

Santé publique et bien vieillir —

En France, les dépenses de prévention ne représentent que 2,3 % des dépenses de santé. Pourtant, développer des actions de prévention dans l'objectif du bien vieillir constitue un défi que notre société doit relever. Pierre-Henri Bréchat, médecin et chercheur, nous fait part de ses réflexions.

Des actions de prévention au bénéfice de tous

La France, championne européenne en matière d'espérance de vie, n'est qu'à la 10e place en termes d'espérance de vie sans incapacité. Faut-il opérer un tournant dans la prévention ?

P.-H. B. : En France, l'allongement de la durée de vie ne bénéficie pas à tous. Certaines populations n'ont pas accès à l'information, aux dispositifs et aux actions qui leur permettraient de vieillir en bonne santé.

Il y a douze ans, selon l'OMS, la France fournissait les meilleurs soins de santé généraux. En 2010, 8 millions de Français renonçaient à ces soins[1] et à la prévention pour des raisons économiques. Il s'agit des « travailleurs pauvres », des personnes en situation précaire, parmi lesquelles des personnes âgées pour qui l'offre de soins est devenue inaccessible.

Il existe pourtant depuis longtemps une volonté politique de développement de la prévention. Cette volonté a malheureusement contribué à la mise en place de concepts généraux plutôt qu'à des actions ayant fait la preuve de leur efficacité et accessibles à tous et partout. De plus, les financements ne sont pas à la hauteur des enjeux.

> “ Le développement de la prévention est l'un des enjeux des systèmes de santé au XXIe siècle. ”
>
> **Sir J.-A. Muir Gray.**

Des actions de prévention innovantes ont pourtant été mises en œuvre, parmi les meilleures au niveau mondial. Prenons l'exemple de la consultation de l'aptitude physique du senior (CAPS). Elle comporte une évaluation initiale de la condition physique de la personne incluant une exploration fonctionnelle cardiorespiratoire à l'effort, un programme d'endurance personnalisé consistant en 18 séances de pédalage de 30 minutes sur neuf semaines, puis une évaluation en fin de programme. En neuf semaines, la personne récupère environ 60 % de son potentiel d'endurance, ce qui va lui permettre de pratiquer une activité physique et sportive de plaisir, sur le long terme[2]. Cette action-là est une pépite ! Pour être utile, il faudrait que ce dispositif bénéficie au plus grand nombre : l'Agence régionale de santé (ARS) et l'assurance maladie pourraient la développer, avec d'autres actions, pour améliorer l'offre de prévention auprès des populations de certains territoires qui en ont besoin, améliorer l'état de santé de toute la population, et faire des économies ! Dans le Nord-Pas-de-Calais, par exemple, où il y a un recours aux soins trop tardif du fait des difficultés sociales, mais aussi du fait de l'absence de prévention et d'un secteur ambulatoire dégradé[3][4].

Quelles sont les priorités en matière de santé publique ?

P.-H. B. : Des spécialistes de la santé publique au Royaume-Uni – comme Sir J.-A. Muir Gray –, listent six priorités : développer la prévention ; réduire les inégalités ; réduire les gaspillages ; diminuer les préjudices pour l'usager ; augmenter la valeur, la qualité et la sécurité ; et penser à l'environnement et à la taxe carbone qui vont peser sur les établissements.
Ce sont les grands enjeux des systèmes de santé pour le XXIe siècle.

Nous nous trouvons à une période charnière. L'accroissement des inégalités en pleine crise économique, la remise en cause des principes d'égalité, de solidarité et de fraternité, ainsi que du service public,



Parcours /

→ **Pierre-Henri Bréchat est médecin spécialiste de santé publique et de médecine sociale,** praticien hospitalier au Centre Cochrane français de l'hôpital de l'Hôtel-Dieu (AP-HP).

→ **Il est chercheur et membre de l'Institut Droit et Santé** de l'université Paris-Descartes et de la chaire Santé de Sciences-Po, et professeur de l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

nous obligent à nous mobiliser pour préserver la cohésion sociale et la démocratie. Notre génération a cet impérieux défi à relever. De grands changements sont à opérer. Il faut absolument refonder notre système de santé et d'assurance maladie. Pour moi, cette refondation constitue un enjeu démocratique pour recréer de la santé et du lien social, à partir de la prévention.

La démocratie sanitaire vous paraît-elle intéressante pour parvenir à cette cohésion sociale ?

P.-H. B. : Oui, tout à fait. Pour exemple, une étude franc-comtoise a interrogé les citoyens sur leurs besoins de santé prioritaires(5). Les déterminants retenus en premier lieu étaient : disposer d'un logement, se nourrir convenablement, disposer d'un certain revenu, disposer d'une eau de qualité et développer le dépistage et le contrôle du cancer, ce qui relève de la prévention. Les représentants d'associations d'usagers ont ensuite émis des propositions de mise en œuvre. De telles enquêtes publiques peuvent constituer une procédure utile pour permettre aux ARS d'identifier ou de valider des priorités régionales et territoriales complémentaires des priorités nationales, afin de réduire les inégalités de santé en région et dans les territoires infrarégionaux.

Depuis trente ans, la politique de prévention des régimes de retraite complémentaire s'incarne à travers les quatorze centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco, qui réalisent 12 000 bilans par an. Faut-il s'appuyer sur leur exemple ?

P.-H. B. : Ces centres de prévention font de la santé publique. Ils relèvent de l'intérêt général car ils sont au niveau infra-régional et ils prennent en compte les besoins de populations particulières. En même temps, ils peuvent s'appuyer sur des professionnels qui ont le métier et une approche globale. Leur expérience novatrice est précieuse.

En France, les politiques croient souvent qu'une campagne de communication est suffisante pour faire passer un message de prévention. En vérité, c'est insuffisant pour modifier les comportements. Car, en fait, la prévention bénéficie surtout à ceux qui peuvent se permettre d'accéder aux dispositifs d'accompagnement, souvent payants. Il faut aller plus loin, travailler pour sensibiliser la population et les professionnels aux questions de prévention et permettre à tous d'avoir accès à des actions de prévention. La prévention est l'affaire de tous, nous devons unir nos efforts à tous les échelons pour arriver à élaborer et mettre en place une politique de prévention. C'est l'un des grands enjeux du système de santé français du XXIe siècle. ●

(1) R. Bigot. « L'opinion défend à la fois la liberté individuelle et la cohésion sociale ». Consommation et modes de vie, Credoc, n°231, juillet 2010 [réf. du 29 décembre 2011], p. 4. http://www.credoc.fr/pdf/4p/231.pdf

(2) « La consultation de l'aptitude physique du senior », sous la direction de J. Lonsdorfer et P.-H. Bréchat, Presses de l'EHESP, 2010.

(3) Ce qui entraîne aussi une surconsommation de soins ainsi que des dépenses de soins ambulatoires et hospitaliers plus élevées par rapport à la moyenne nationale, cité dans « Les disparités territoriales de dépenses de santé dans le Nord-Pas-de-Calais au regard des facteurs démographiques, sanitaires et sociaux ». V. Malaizé, D. Desrivierre. Pages de Profils n°105, Insee, 2012 [réf. du 26 juin 2012]. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=19&ref_id=18724#inter1

(4) Cela peut vouloir dire que l'effet boomerang de l'augmentation des dépenses de l'assurance maladie du fait d'un désengagement du secteur social, que J. P. Mackenbach prévoyait pour la génération future, a commencé, cité dans J. P. Mackenbach, W. J. Meerding, A. E. Kunst. Economic costs of health inequalities in the European Union. J Epidemiol Community Health. 2011 ; 65 (5), [réf. du 29 décembre 2011], p. 412-419. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/

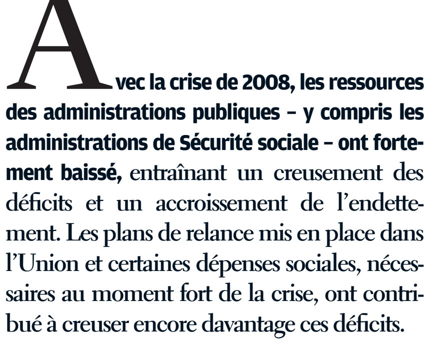
(5) Bréchat Pierre-Henri, Magnin-Feysot Christian, Jeunet Odile, Attard Aurélie, Duhamel Gilles, Tabuteau Didier. « Priorités de santé, région, territoires de santé et citoyens : L'exemple franc-comtois ». Santé publique 2011 ; 23 (3), p. 169-182.

La protection sociale en Europe —

La crise de 2008 puis la récession de 2009 n'ont pas eu le même impact sur les économies des pays de l'Union européenne. Si la crise a affecté l'ensemble des budgets publics, ses répercussions sur les systèmes de protection sociale varient d'un pays à l'autre. Voici quelques éléments clés.

Des différences nationales





Avec la crise de 2008, les ressources des administrations publiques – y compris les administrations de Sécurité sociale – ont fortement baissé, entraînant un creusement des déficits et un accroissement de l'endettement. Les plans de relance mis en place dans l'Union et certaines dépenses sociales, nécessaires au moment fort de la crise, ont contribué à creuser encore davantage ces déficits.

Dans la plupart des pays européens, les dépenses de protection sociale ont joué leur rôle dit de stabilisateur : les dépenses d'indemnisation du chômage ou encore les prestations sociales sous conditions de ressources ont été fortement mobilisées, ce qui a permis de contenir le taux de pauvreté.

Globalement, les administrations centrales, davantage que les administrations de Sécurité sociale, ont enregistré les plus fortes dépenses comme en Suède et au Royaume-Uni, pays dont les systèmes de protection sociale s'appuient principalement sur l'État. Dans les pays comme la France, l'Allemagne ou l'Espagne, où la protection sociale relève pour l'essentiel de la Sécurité sociale, l'administration centrale est intervenue par de nouveaux flux financiers vers la Sécurité sociale.

LE POIDS DES DÉPENSES DE PROTECTION SOCIALE

L'évolution du poids des dépenses de protection sociale varie d'un pays européen à l'autre et selon la richesse du pays : les pays les plus riches – Danemark, France, Allemagne… – dépensent plus pour leur protection sociale que les nouveaux entrants. Ainsi, le Danemark consacre 33,4 % de son PIB aux dépenses de protection sociale alors que la Lettonie n'y accorde que 16,8 %. Les différences proviennent également des choix et des organisations mises en place par les pays : le Royaume-Uni, dont le PIB est pourtant supérieur à celui de la France, consacre 3,5 points de moins à la protection sociale.

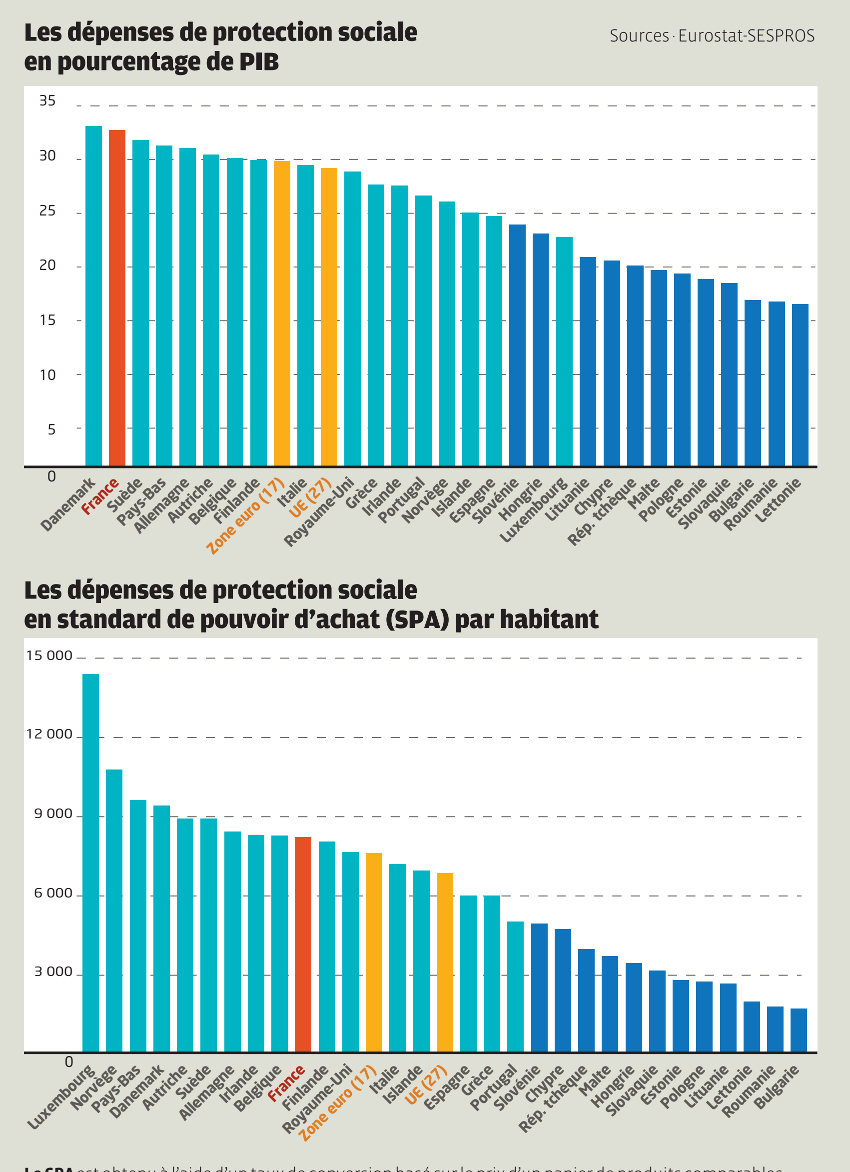
Repère

Le financement de la protection sociale en Europe

En 2009, les cotisations sociales ont représenté en moyenne 56,8 % du financement de la protection sociale dans l'Europe à 27, cette part variant fortement d'un pays à l'autre selon le type de système mis en place (type « bismarckien[1] » comme en France, en Allemagne ou même aux Pays-Bas, ou « beveridgien[2]» comme au Royaume-Uni ou au Danemark). On observe que la part de la fiscalité dans le financement de la protection sociale tend à s'accroître dans les pays où la protection sociale repose traditionnellement sur les cotisations (Espagne, Italie, France et, dans une moindre mesure, Grèce, Allemagne et Belgique). En revanche, la part du financement public a plutôt diminué dans les systèmes construits sur ce type de financement : Suède, Finlande, Irlande, Luxembourg, Danemark. Quant aux nouveaux entrants, la situation reste très hétérogène, avec des structures de financement variables.

(1) Ces systèmes sont financés par des cotisations sociales proportionnelles aux salaires.
(2) La protection sociale est financée par l'impôt. La couverture sociale est universelle et la prestation forfaitaire uniforme.

notables



Le SPA est obtenu à l'aide d'un taux de conversion basé sur le prix d'un panier de produits comparables et permet de comparer le pouvoir d'achat des dépenses de protection sociale.
Note : Est considéré ici le total des dépenses de protection sociale (prestations, frais de gestion...).

Lorsque la mesure s'appuie sur les dépenses de protection sociale, non plus en points de PIB mais en standard de pouvoir d'achat par habitant (SPA), les différences de niveau de prix entre les pays sont éliminées. La correspondance entre la richesse du pays et les dépenses de protection sociale est alors bousculée. Ainsi, le Luxembourg dont les revenus par habitant sont parmi les plus élevés n'est que 19e dans le classement des pays pour le poids de ses dépenses de protection sociale dans le PIB. À l'inverse, la France se classe en 10e position pour ses dépenses mesurées en standard de pouvoir d'achat, bien que 2e pour le poids de ses dépenses de protection sociale dans le PIB (*voir graphiques*).

LES TYPES DE DÉPENSES DE PROTECTION SOCIALE

Les dépenses liées au risque « vieillesse et survie » constituent la part la plus importante (45 %) du total des prestations de l'Union européenne à 27, cette part variant selon les États : l'Italie et la Pologne y consacrent plus de 60 % de leurs dépenses de protection sociale, tandis que cinq pays y affectent moins de 40 % – les Pays-Bas, la Finlande, le Danemark, le Luxembourg et l'Irlande, pays le plus jeune d'Europe.

Rapportées au PIB, c'est en Italie que les dépenses vieillesse sont les plus élevées (17 % du PIB), puis en Autriche et en France (14,5 %). Outre l'Irlande, on retrouve parmi les pays qui dépensent le moins sur ce poste les nouveaux entrants dont le système de retraite est encore en phase de montée en charge.

LE DÉFI DU VIEILLISSEMENT

L'équilibre des comptes sociaux repose essentiellement sur deux facteurs : la croissance économique, qui permet d'augmenter les ressources, et le vieillissement de la population, qui constitue un facteur d'aggravation des dépenses (prestations de vieillesse, de maladie et de dépendance).

En Europe, le ratio de dépendance c'est-à-dire le nombre de plus de 65 ans rapporté à celui des 15-64 ans, tend à se dégrader du fait de l'allongement de l'espérance de vie et du taux de natalité singulièrement bas dans plusieurs pays : en 2060, l'Union à 27 devrait connaître en moyenne un ratio de dépendance de 52,6 %, ce qui représente 26,7 points de plus qu'en 2010.

En France, grâce à un taux de natalité élevé, ce taux de dépendance est inférieur à la moyenne européenne, en 2010. Selon les prévisions, il restera l'un des plus faibles d'ici à 2060 (46,6 %)(1). L'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, en revanche, figurent parmi les pays les plus vieillissants, avec des taux de dépendance respectifs de 59,9 %, 56,7 % et 56,4 % prévus en 2060. ●

(1) En 2060, le taux de dépendance au Royaume-Uni serait de 42,1 % ; celui de la Suède serait de 46,2 %.

En savoir +

→ « La protection sociale en France et en Europe en 2010 ». Catherine Zaidman (coord.). Paris : Drees, (Document de travail, Série statistiques, n° 170), juin 2012, 209 p. http://www.drees.sante.gouv.fr/

Les rapports d'activité 2011
de l'Agirc et de l'Arrco sont parus.

